ಉಪನ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಮಾಲೆ

೧೨೮

ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಯೋಜನೆ

ಡಾ॥ ಟಿ. ಕೆ. ಮೋಟೆ



ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ

ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್, ೧೯೭೧

ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಯೋಜನೆ

ಉಪನ್ಯಾಸ ಗ್ರಂಥಮಾಲೆ

೧೨೮

ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಯೋಜನೆ

ಡಾ|| ಟಿ. ಕೆ. ಮೇಟಿ



ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಧಾರವಾಡ
೧೯೭೧

ಪ್ರಕಾಶಕರು :

ಎಸ್. ಎಸ್. ಒಡೆಯೆರ, ಎಂ. ಎ. ಎಲ್ಎಲ್. ಬಿ.

ರಜಿಸ್ಟ್ರಾರ,
ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ

ಪ್ರಥಮ ಮುದ್ರಣ : ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್, ೧೯೭೧

ಪ್ರತಿಗಳು : ೫,೦೦೦

ಬೆಲೆ : ೨೫ ಪೈಸೆ

ಮುದ್ರಕರು :

ಫ. ಶಿ. ಭಾಂಡಗೆ
ವಿದ್ಯಾವಾಹಿನಿ ವಿದ್ಯುನ್ಮುದ್ರಣ (ಪುಸ್ತಕ ವಿಭಾಗ)
ಗಂಗಾಪೂರಪೇಟ, ಗದಗ

ಮುನ್ನುಡಿ

ನಮ್ಮ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ವ್ಯಾಸಂಗ ವಿಸ್ತರಣ ವಿಭಾಗವು ಗ್ರಾಮಾಂತರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ಏರ್ಪಡಿಸುತ್ತಿರುವ ಉಪನ್ಯಾಸ ಶಿಬಿರಗಳು ದಿನೇ ದಿನೇ ಜನಪ್ರಿಯವಾಗುತ್ತ ಸಾಗಿರುವದು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಸಂತೋಷದ ಸಂಗತಿ. ಈ ಜ್ಞಾನ ಪ್ರಸಾರದ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದರಿಂದ ವಿಶ್ವ ವಿದ್ಯಾಲಯದ ಹಾಗೂ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಅಧ್ಯಾಪಕರಿಗೆ ಆಯಾ ಪ್ರದೇಶದ ಜನತೆಯೊಡನೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಪರ್ಕವೊದಗುವದಲ್ಲದೆ ಎಂಥ ವಿಷಯವನ್ನಾದರೂ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿ ಹೇಳುವ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಸುಲಭವಾದ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ ಬರವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿಳಿಸುವ ಅವ ಕಾಶ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅವರೆಲ್ಲರೂ ಮನ ಮುಟ್ಟಿ ಸಹಕರಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಶ್ಲಾಘನೀಯ.

ಈ ಮಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಿಷಯ ಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ೧೨೭ ಪುಸ್ತಕಗಳು ಪ್ರಕಟವಾಗಿವೆ. ಅಚ್ಚಾಗಿ ಹೊರಬಂದೊಡನೆ ಅವುಗಳ ಸಾವಿರಾರು ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಜನರು ಕೊಂಡು ಓದುತ್ತಾರೆ. ಅನೇಕ ಪುಸ್ತಕಗಳು ಮೂರು ನಾಲ್ಕು ಮುದ್ರಣಗಳನ್ನು ಕಂಡಿರುವುದು ಈ ಮಾಲೆಯ ಉಪಯುಕ್ತ ತೆಯನ್ನೂ ಜನಪ್ರಿಯತೆಯನ್ನೂ ವ್ಯಕ್ತಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ನಾಡಿನ ಪ್ರಗತಿಯ ಚಿಹ್ನೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೇನೆ.

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಧನಸಹಾಯ ಆಯೋಗದವರು ಉಪನ್ಯಾಸ ಶಿಬಿರಗಳಿಗೂ, ಈ ಪುಸ್ತಿಕೆಗಳ ಪ್ರಕಟನೆಗೂ ನೆರವು ನೀಡುತ್ತಿದ್ದು. ಅವರಿಗೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯವು ತನ್ನ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಈ ಸೇವೆಯು ಸಂಪೂರ್ಣ ಪ್ರಯೋಜನ ಪಡೆದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಜನತೆ ನಾಡಿನ ಸರ್ವತೋಮುಖವಾದ ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಪಾಲುಗೊಳ್ಳಲೆಂದು ಹಾರೈಸುತ್ತೇನೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಧಾರವಾಡ
೧೨-೯-೧೯೭೧

ಎ. ಎಸ್. ಅಡಕೆ
ಕುಲಪತಿ

ಅರಿಕೆ

'ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಯೋಜನೆ' ಎಂಬ ಈ ಚಿಕ್ಕ ಹೊತ್ತಿಗೆಯಲ್ಲಿ ನಾನು ನಾನಾ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ವಿಷಯವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ್ದೇನೆ. ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರವೇನು ? ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯೋಜನೆಗಳಿಂದಾಗುವ ಲಾಭ ವಿಶೇಷಗಳೇನು ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದ್ದೇನೆ.

ವಿಷಯ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ನೋಟದಿಂದ ಮತ್ತು ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ವಿವೇಚಿಸಿ ಓದುಗರಿಗೆ ಮನದಟ್ಟಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟ ಪಡಿಸಿದ್ದೇನೆ. ಅನೇಕ ಬಿಗುವಾದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸುಲಭ ವಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತಿಳಿಯಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಎಷ್ಟೋ ವಿಸ್ತಾರ ವುಳ್ಳ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ವಿಶದಪಡಿಸಲಾಗಿದ್ದರೂ ಮೂಲಭೂತ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಧಕ್ಕೆ ಬಾರದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳ ಲಾಗಿದೆ.

ಇಂಥ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಟ್ಟದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ವ್ಯಾಸಂಗ ವಿಸ್ತರಣ ಶಾಖೆಯ ನಿರ್ದೇಶಕರಾದ ಶ್ರೀ ಚನ್ನವೀರ ಕಣವಿ

ಯುವರಿಗೂ ಮತ್ತು ಈ ಪುಸ್ತಕದ ಪ್ರಕಾಶಕರಾದ ಮಾನ್ಯ
ರಜಿಸ್ಟ್ರಾರ್ ಶ್ರೀ ಎಸ್. ಎಸ್. ಒಡೆಯರ ಅವರಿಗೂ ನಾನು
ಋಣಿಯಾಗಿದ್ದೇನೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಧಾರವಾಡ
೭-೯-೧೯೭೧

ಟಿ. ಕೆ. ಮೋಟೆ

ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಯೋಜನೆ

ಭಾರತವು ಯೋಜನಾ ಯುಗದಲ್ಲಿ ಕಾಲಿಟ್ಟಾಗಿನಿಂದ, ಜನಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಯೋಜನೆಗಳ ಸಂಬಂಧ ಬಲು ನಿಕಟ ವರ್ತಿಯಾಗಿದೆ. ಯೋಜನೆಯು ಭಂಡವಾಳ ವಿನಿಯೋಗ ವನ್ನು ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶವನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿದೆ. ಆದರೆ ಭಂಡ ವಾಳದ ವಿನಿಯೋಗದ ಫಲವೃಕ್ಷವು ಜನಶಕ್ತಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿದೆ ಎಂಬುದು ಸರ್ವವಿದಿತವಾದ ಮಾತು. ಜನ ಶಕ್ತಿ ಎಂದರೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳೆನ್ನಬಹುದು. ಭೌತಿಕ ಭಂಡವಾಳ ಬೆಳೆಯಬೇಕಾದರೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ವಿನಿಯೋಗಿಸಲೇಬೇಕು. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಅನೇಕ ತರಹದವಿದ್ದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅವುಗಳ ಮುಖ್ಯ ಅಂಗವೆನ್ನಬಹುದು. ಅಂದಮೇಲೆ ಯೋಜನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕ ನಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಮತ್ತು ಸ್ಥಿರವಾದ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಹೆಣಗುತ್ತದೆ. ಅವನಿಗೆ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ಪಗಾರ ಮತ್ತು ಇತರ ಪ್ರತಿಫಲಗಳನ್ನು ದೊರಕಿ ಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿದೆ. ಇದಲ್ಲದೆ ಅವನ ಪರಿಶ್ರಮದಿಂದ ಅಧಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹವಣಿಸುತ್ತದೆ. ಇವೆಲ್ಲ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಯೋಜನೆಯು ಹೇಗೆ ಸಾಧಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಚಿಕ್ಕ ಗ್ರಂಥದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲ ಲಕ್ಷಣಗಳು :—

ಕಾರ್ಮಿಕನು ಉತ್ಪಾದಕ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಅಂಗವೆಂಬುದು ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರದ ಸಿದ್ಧಾಂತ. ಈ ಘಟಕವು ಉಳಿದವುಗಳಿಗಿಂತ ಬಲು ಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಿ, ಮುಂದಿನ ವಿಚಾರವನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು. ಉದಾಹರಣಾರ್ಥವಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕನ ಶ್ರಮವು ತೀವ್ರ ನಾಶ ಹೊಂದುವದು. ಒಂದು ತಾಸು ಸಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಸುಮ್ಮನೆ ಕೂಡುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆ ಕೂತರೆ ಒಂದು ತಾಸಿನ ಶ್ರಮವು ಕಳೆದು ಹೋದಂತಾಗುವದು. ಆ ತಾಸಿನ ಶ್ರಮವು ಮತ್ತೆ ಮರಳಿ ಬರಲಾರದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಶ್ರಮವನ್ನು ಕೂಡಿ ಹಾಕಲು ಬರುವದಿಲ್ಲ. ಅದನ್ನು ಯಾವಾಗಲು ಕಾರ್ಯ ರೂಪದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸುವದೇ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅನುಕೂಲ. ಅದರಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕನಲ್ಲಿ ಮಾರಲಿಕ್ಕೆ ಬರುವ ವಸ್ತುವೆಂದರೆ ಶ್ರಮವೇ ಸರಿ. ಶ್ರಮದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿರದಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಮಹತ್ವವಿಲ್ಲ. ಇಂಥ ಶ್ರಮವೂ ಸಹಿತ ಒಂದೇ ತರಹದ್ದಾಗಿರುವದಿಲ್ಲ. ಅದು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗಿಂತ ಮತ್ತೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಪ್ರಕಾರದ್ದಿರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ಒಬ್ಬನ ಶ್ರಮವು ಒಂದು ತಾಸಿಗೆ ಒಂದು ರೂಪಾಯಿ ಗಳಿಸಿದರೆ, ಮತ್ತೊಬ್ಬನ ಶ್ರಮವು ಅದೇ ಒಂದು ಘಂಟೆಗೆ ಐದು ರೂಪಾಯಿ ಗಳಿಸಬಹುದು. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಇರುವ ಶ್ರಮವು ಏಕಪ್ರಕಾರದ್ದಿರುವದಿಲ್ಲ. ಬಹುಶಃ ಅನಭಿವೃದ್ಧ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಈ ಶ್ರಮವು ನಿಪುಣತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿದ್ದಿರುವುದಿಲ್ಲವಲ್ಲದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕನು ತನ್ನ ಶ್ರಮವನ್ನು

ತಾನೇ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಪೂರೈಸುತ್ತಾನೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಈ ಶ್ರಮದ ಪೂರೈಕೆಯು ಬಲು ವಿಚಿತ್ರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ಹೆಚ್ಚೆಚ್ಚು ಪಗಾರ ಬಿದ್ದರೆ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಿಂದ ಶ್ರಮದ ಪೂರೈಕೆ ಆಗುವದು. ಇದು ಅನಭಿವೃದ್ಧ ದೇಶದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಣ ವಿಶೇಷವೆನ್ನಬಹುದು. ಇಂಥ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪೂರೈಕೆಯು ಬಹುತರವಾಗಿ ಕೃಷಿಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದಲೆ ಬರುವದು. ಯಾಕೆಂದರೆ ಕೃಷಿಯು ಈ ದೇಶಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ರಂಗದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸಿದೆ. ಅಂದ ಮೇಲೆ, ಆ ಕೃಷಿ ರಂಗ ದಿಂದ ಬರುವ ಶ್ರಮಿಕರು ವಿಶಿಷ್ಟ ಗುಣಗಳಿಂದ ಕೂಡಿರುತ್ತಾರೆಂಬುದು ನಿರ್ವಿವಾದ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೊಡುವ ಪಗಾರದ ಮೊತ್ತವು ಒಟ್ಟು ಉತ್ಪನ್ನದಲ್ಲಿ ಇನ್ನು ಅನೇಕ ಉತ್ಪಾದಕ ಘಟಕಗಳಿಗೆ ಕೊಟ್ಟು ಉಳಿದದ್ದು ಎನ್ನಬಹುದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಷ್ಟೇ ಹೆಚ್ಚಾದರೂ ಸಹಿತ ಅವರಿಗೆ ಬರುವ ಪ್ರತಿಫಲ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತ ಹೋಗದೆ, ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದು ಕಾಡು ಹಿಡಿದ ವಿಷಯ. ಮೇಲಿನ ಅನೇಕ ಗುಣ ವಿಶೇಷಗಳನ್ನು ಲಕ್ಷ್ಯದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಬೇಕಾಗುವದು.

ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರ :—

ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಪಾತ್ರವು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿದೆ. ಮಾರ್ಕ್ಸನ ವಿಚಾರದಂತೆ ಭಂಡವಲು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶ್ರಮದಿಂದಲೆ ಆಗುವ

ದೆಂಬುದನ್ನು ಲಕ್ಷಿಸಿದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶ್ರಮಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟು ಮಹತ್ವ ವಿದೆ ಎಂಬುದು ತಿಳಿಯುವದು. ಆದರೆ ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಕಾರ್ಮಿ ಕರು ತಮ್ಮ ಶ್ರಮವನ್ನು ಇನ್ನುಳಿದ ಆಧುನಿಕ ಸಲಕರಣೆ, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮುಂತಾದವುಗಳಿಂದ ತೀಕ್ಷ್ಣ ಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಬಲಾಢ್ಯಗೊಳಿಸಬಹುದು ಅಲ್ಲದೆ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯನಿಪುಣತೆಯಿಂದ ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ಉತ್ಪನ್ನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸ ಬಹುದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಶ್ರಮವೇ ಭಂಡವಲ ಶೇಖರಣೆಗೆ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉತ್ಪನ್ನಕ್ಕೆ ಮೂಲಾಧಾರವಾದರೂ. ಆದರ ಸಹ ಕಾರಿ ಘಟನೆಗಳು ಸಹಿತ ಮುಖ್ಯವೆಂಬುದನ್ನು ಮರೆಯು ವಂತಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆದಾಯದ ಹೆಚ್ಚಳದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಷ್ಟೇ ಭಾಗಿಯಾಗದೆ ಉಳಿದ ಉತ್ಪಾದಕ ಘಟಕ ಗಳೂ ಭಾಗಿಯಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಆದಾ ಯದ ಎಲ್ಲ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಅವರ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸ ಬೇಕೆಂದರೆ, ಉತ್ಪನ್ನದಲ್ಲಿ ಇನ್ನುಳಿದ ಘಟಕಗಳಿಗೆ ಹೋಗುವ ಪಾಲನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದಂತಾಗುವದು. ಹಾಗೆ ಮಾಡು ವದು ಸರಿಯಾದ ಆರ್ಥಿಕ ಧೋರಣೆಯಲ್ಲ. ಆದರೂ ಸಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇಮವನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣವು ದೇಶದ ಯಾವತ್ತೂ ಕಲ್ಯಾ ಣದ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇತ್ತಿತ್ತಲಾಗಿ ಭೌತಿಕ ಭಂಡವಾಲು ಶೇಖರಣೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಮಾನವ ಭಂಡವಾಲು ವರ್ಧನೆಯು ಬಲು ಮಹತ್ವದೆಂದು ಕಂಡು ಬಂದಿದೆ. ಮಾನವ ಭಂಡವಾಲು ವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗುವ ಶಿಕ್ಷಣ, ತರಬೇತಿ,

ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಸಾಕಷ್ಟು ಪೂರೈಸಿ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಇವೆಲ್ಲ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶ್ರಮ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ಉತ್ಪನ್ನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬುದರಲ್ಲಿ ಯಾವ ಸಂಶಯವೂ ಇಲ್ಲ. ಯಾವ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯು ದಿನೇ ದಿನೇ ಬೆಳೆಯುತ್ತ ಹೋಗುತ್ತದೆಯೋ. ಆ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವದರಿಂದಲೇ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಾಧ್ಯ. ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೆಚ್ಚೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೇವಲ ಅಶಿಕ್ಷಿತರಾದರೆ. ನಿಪುಣತೆ ಇಲ್ಲದವರಾದರೆ. ಆರೋಗ್ಯರಹಿತ ರಾದರೆ ಪರಾವಲಂಬನ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ನಿರುದ್ಯೋಗದ ಭಯ ತಲೆ ದೋರಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಒಕ್ಕಲುತನಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಭಾರಿ ಪೆಟ್ಟು ತಗಲುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಉತ್ಪನ್ನ ಹೆಚ್ಚುವದಿಲ್ಲ ಪಟ್ಟಣದಲ್ಲಿ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಒತ್ತಡ ಹೆಚ್ಚಿ ವಸತಿ ಸಮಸ್ಯೆ ಮತ್ತು ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಕೊಳಚೆ ಪ್ರದೇಶಗಳು (Slums) ಬೆಳೆದು ಅನಾರೋಗ್ಯಕರ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡುವುದಲ್ಲದೆ. ನಗರ ಸೌಂದರ್ಯಕ್ಕೆ ಮಾರಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಗ್ಗಿಸಲು. ಮಾನವ ಭಂಡವಲವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಹೆಚ್ಚೆಚ್ಚು ಭೌತಿಕ ಭಂಡವಲವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುವದು ಅವಶ್ಯ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಯಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು. ನಿರುದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು,

ಅನೇಕ ಪ್ರಗತಿದಾಯಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಲು ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಯಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೆಚ್ಚಿಸುವದೆಂದರೆ, ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಏರಿಸಿದಂತೆ. ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಬೇಡಿಕೆ ಬೆಳೆಯುವದರಿಂದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಗಾತ್ರವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದಂತೆ. ಹೀಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಬೆಳೆದರೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಪ್ರಗತಿಯಿಂದ ಹುಟ್ಟಿ ಬರುವ ಸಾಮಗ್ರಿ ಸಲಕರಣೆಗಳಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಬೇಡಿಕೆ ಬಂದು ಅವೆಲ್ಲವುಗಳು ಉಪಭೋಗಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತವೆ. ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುವದೆಂದರೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿದಂತೆ ಎಂದು ಇನ್ನೊಂದು ಅರ್ಥ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಉತ್ಪಾದನಾ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ, ಅವರ ಉತ್ಪನ್ನವನ್ನು, ಅಂದರೆ ವೇತನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಸಿಕ್ಕಂತಾಗುವದು. ಅಲ್ಲದೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಬರುವ ಹೊಸ ಹೊಸ ಪದಾರ್ಥಗಳು, ಸಾಮಗ್ರಿ, ಸಲಕರಣೆಗಳು, ಇತರ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಉಪಯೋಗಕ್ಕೆ ಬಂದಂತೆ ಆಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಆರ್ಥಿಕ ನಿರಿತ (Absorption) ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾಗುವದು. ವಿವಿಧ ವರ್ಗದ ಕುಶಲ ಕಲೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿಪುಣರಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಂಥವರ ಕಾರ್ಯ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಸದುಪಯೋಗಪಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಶೀಘ್ರ, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಪ್ರಗತಿ ಆಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣಾರ್ಥ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು

ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು. ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣ ಬೆಳೆದಂತೆ ಅನೇಕ ಕಾರ ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಜನರು ಬೇಕಾಗುತ್ತಾರೆ. ಈ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಗಳಿಂದ ಕೆಲವರನ್ನು ಎಳೆದು ತರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಹುಶಃ ಹೆಚ್ಚು ನಿಪುಣರಲ್ಲ, ಸುಶಿಕ್ಷಿತರಲ್ಲ. ಅಂಧ ಶ್ರದ್ಧೆಯಿಂದ ಕೂಡಿದವರು ಮತ್ತು ಮನೆ ಮಾರು ಬಿಟ್ಟು ಬರಲು ಹಿಂದೆ ಮುಂದೆ ನೋಡುವವರು ಇರುತ್ತಾರೆ. ಇಂಥವರನ್ನು ತರಬೇತುಗೊಳಿಸಿ, ಸಾಕಷ್ಟು ಆಕರ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ತೋರಿಸಿ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೆ ಎಳೆತರಬೇಕಾದುದು ಉದ್ದಿಮೆ ದಾರರು ಮಾಡಬೇಕಾದ ಪ್ರಮುಖ ಕೆಲಸ. ಬೇಸಾಯ ಬಿಟ್ಟು ತಾಂತ್ರಿಕ ಉದ್ದಿಮೆಗೆ ಬಂದ ವರ್ಗವಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಭೇದ-ಭಾವಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶವಾಗುತ್ತದೆ. ಇಂಥ ಸಂಕುಚಿತ ಮನೋಭಾವ ಬೇರೂರದಂತೆ ಮಾಡುವದು ಉದ್ದಿಮೆದಾರನ ಮುಖ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಭೇದ-ಭಾವ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವದರಿಂದ, ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ನೆಮ್ಮದಿ, ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಸಿಕ್ಕು ಒಂದು ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಹೋಗಲು ಅನುಕೂಲ ಆಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶದ ಅಲೆದಾಟಕ್ಕೆ (Mobility) ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಸಿಕ್ಕಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಇಂಥ ಚಲನವಲನವೇ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೃಷಿಯಿಂದ ಉದ್ದಿಮೆಗೆ ಬರುವದರಿಂದ ಕೃಷಿಯಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ

ಉದ್ಯೋಗ, ನಿರುದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಪರಾವಲಂಬನೆಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತವೆ. ಹೀಗಾದಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಯು ಉತ್ಕರ್ಷೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಿಕ್ಕಿ ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣಕ್ಕೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಸಿಕ್ಕಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಮೇಲಿನ ಅನೇಕ ಸಂಗತಿಗಳಿಂದ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಹತ್ವದ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಯಿತು.

ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದ್ಧತಿ :

ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದ್ಧತಿಯು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಉತ್ಪನ್ನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವದು. ಹೀಗೆ ಮಾಡುವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕರ ನಡುವೆ ಮಧುರ ಬಾಂಧವ್ಯ ಏರ್ಪಡಿಸುವದು ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆ ದಂಧೆಗಳು ಅವರೀರ್ವರು ಸಮಭಾಗಿಗಳೆಂದು ತಿಳಿಯುವದು ಮುಖ್ಯ ಧ್ಯೇಯಗಳಾಗಿವೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಸಮಾಜ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಮಾಲಿಕನೂ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಲ್ಲತಕ್ಕ ಸರಿಯಾದ ಪಾಲನ್ನು ದೊರಕಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಬೇಕಾಗುವದು. ಯೋಜನೆಗಳ ಮುಖಾಂತರವಾಗುವ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಉತ್ಪನ್ನ ಹೆಚ್ಚುವದು. ಈ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪನ್ನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಿಗುವ ಪಾಲನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದ್ಧತಿಯ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ಈ ಮೇಲಿನ ಮುಖ್ಯ ಎರಡು ಧ್ಯೇಯಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಈಡೇರಿಸ

ಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಿಸಬೇಕು. ಔದ್ಯಮಿಕ ರಂಗದಲ್ಲಿ ಶಾಂತಿ ನೆಲೆಸಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಬೇಕಾಗುವ ಪಗಾರ ಮತ್ತು ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಲು ಅನೇಕ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಡಬೇಕು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಬೆಲೆಗಳ ಏರಿಕೆ, ಅದರಿಂದ ಜೀವನ ಮಟ್ಟದ ಖರ್ಚಿನ ಹೆಚ್ಚುವಿಕೆ ಇವು ಸಹಜ ಪರಿಣಾಮ ಗಳು. ಇದರಿಂದ ಬೆಲೆ ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆ ಕೆಲವಮಟ್ಟಿಗೆ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಾಧಾನವಾಗುತ್ತದೆ. ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗಬೇಕು ಎಂಬುದು ಉತ್ಪಾದ ನೆಯ ವೆಚ್ಚದ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಮಿತಿಮೀರಿ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳವಾದರೆ. ಉತ್ಪಾದನಾ ವೆಚ್ಚ ಮಿತಿಮೀರಿ ಏರುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಔದ್ಯಮಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಧಕ್ಕೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ ವೇತನ ಏರಿಸುವಾಗ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ವಿದೇಶಿ ವಿನಿಮಯದ ಮೊತ್ತ ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಿಗಲು ಸಾಧ್ಯ ವೆಂಬುದನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಬೇಕು. ವಿದೇಶಿ ವಿನಿಮಯ ದೊಡ್ಡ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಬೇಕಾಗುವ ಕಚ್ಚಾ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದು ಕಡಿಮೆ ಸಿಕ್ಕರೆ ಅಥವಾ ಸಿಗದೆ ಹೋದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನದ ಭಾರ ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಮೇಲೆ ಬಿದ್ದು ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾಗುವದಿಲ್ಲ. ಇನ್ನೊಂದು ವಿಷಯವೆಂದರೆ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಸಿಗುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಸಿದ್ಧತೆಗಳನ್ನು ಲಕ್ಷ್ಯದಲ್ಲಿ ರಿಸಿ ನೋಡಬೇಕು. ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ

ಬೆಳೆದಿದೆ. ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಅವರು ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ನೆರವೇರಿಸುವರು ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಯಬೇಕು. ಯಾವ ಸುಧಾರಣೆಯೂ ಇಲ್ಲದೆ ವೇತನ ಏರಿಸಿದರೆ. ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಕಠಿಣ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಉಂಟು ಮಾಡಿದಂತಾಗುವದು. ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಉತ್ಪಾದಕ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಏರಿಸಲು ಯಾವ ಯಾವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಮಾಲಿಕರು ಕೈಕೊಂಡಿರುವರು ಎಂಬುದನ್ನು ವಿಚಾರಿಸಬೇಕು. ಇಲ್ಲವೆ, ಒಟ್ಟಾರೆ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಔದ್ಯಮಿಕ ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಳವಾಯಿತೆಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಮತ್ತು ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಂತು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಾದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸವಲತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವದು ಯೋಜನೆಯ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ. ಯೋಜನೆಯ ಯುಗದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದ್ಧತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ತಯಾರಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕ್ರಮೇಣ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತ ಹೋಗಬೇಕು. ಈ ಕ್ರಮ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ ಇನ್ನು ಅನೇಕ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಗುತ್ತಿಗೆಯಿಂದ ಬರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ತ್ರೀ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಕಸ ಹೊಡೆಯುವವರು ಮುಂತಾದವರನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದ್ಧತಿಯು ಗಮನಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಮತ್ತು ಅವರ ಬಗ್ಗೆ ಸುಧಾರಣಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯ.

ಈ ಮೇಲಿನ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಮುಟ್ಟಲು ನಾಲ್ಕನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ದಕ್ಷ ಆಡಳಿತ ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಈ

ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ (implementation) ಯು ಮೂರು ವಿಧ ಗಳಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆಯಬೇಕು. ೧) ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂರಕ್ಷಣೆಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕೆ ಮಾಡಿದ ಕಾಯ್ದೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿ ಗೊಳಿಸುವದರಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಬಿಗಿಪಡಿಸಬೇಕು. (೨) ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿ (works committee) ಮತ್ತು ಜಾಯಿಂಟ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ ಕೌನ್ಸಿಲ್ಲಗಳು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ತೋರಿವೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಇವುಗಳು ಫಲಕಾರಿಯಾಗುವಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಮಾಲಿಕರನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು. ಅವುಗಳ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಅನುಕೂಲ ಆಗುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ಅವರು ಸಿದ್ಧರಿರು ವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅದರಂತೆ ಅನೇಕ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ದೂರೀಕರಿಸಲು ಬೇಕಾಗುವ ಹೊಸ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕಂಡು ಹಿಡಿಯಬೇಕು. ೩) ಇನ್ನೂ ಅನೇಕ ದಿಸೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ಪರಿ ಣಾಮಕಾರಿಯಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಉದಾಹರಣೆ ಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ದೃಢೀಕರಿಸಬೇಕು. ಉಚ್ಚಮಟ್ಟದ ನಿಪುಣತೆಯನ್ನು ತೋರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಸರಿಯಾದ ತರಬೇತಿ ನೀಡಬೇಕು. ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು (Social Security Measures) ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಅದರಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಮತ್ತು ತತ್ವಗಳ ಸಂಶೋಧನೆ ಮಾಡಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವೀಯಬೇಕು. ಇವೆಲ್ಲ ಮಾರ್ಗ ಗಳಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವು ಬಿಗಿಯಾದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು

ಭವಿಷ್ಯತ್ತು ಅತ್ಯಂತ ತೃಪ್ತಿಕರವೂ ಸುಖಕರವೂ ಆಗುವದರಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವಿಲ್ಲ.

ಔದ್ಯಮಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು :

ಔದ್ಯಮಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಶಾಂತಿ ನೆಲೆಸುವದು ಬಲು ಮುಖ್ಯವಾದುದು. ಯಾಕೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಮಾಲಿಕ ವರ್ಗದ ನಡುವೆ ಸಂಬಂಧ ಯಾವುದೆ ಕಾರಣದಿಂದ ಕೆಟ್ಟರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಹಾನಿ, ಔದ್ಯಮೀಕರಣಕ್ಕೂ ಧಕ್ಕೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಪು ಹೂಡುವದರಿಂದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಹೊರ ಗೀಲಿ ಹಾಕುವದರಿಂದ ಇಲ್ಲವೆ ಇನ್ನು ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ ಕೆಟ್ಟು ಹೋಗುವದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಮಾಲಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೌಹಾರ್ದದಿಂದ ಇರಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಬೇಕು. ಈಗಾಗಲೆ ವರದಿಯಾದಂತೆ ಒಂದು ದಿನದ ಸಂಪಿನಿಂದ ಭಾರತೀಯ ರೈಲ್ವೆಗೆ ಸುಮಾರು 2½ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳಷ್ಟು ನಷ್ಟವಾಗುವದು. ಈ ಸಂಪಿನಿಂದ ರೇಲ್ವೆ ಬಳಕೆದಾರರಿಗೆ, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಶ್ರೀಸಾಮಾನ್ಯನಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತೊಂದರೆಯಾಗುವದು. ಸುಮಾರು ೬೨ ಲಕ್ಷ ಜನರನ್ನು ಒಯ್ಯುವ ೫೭೦೦ ರೈಲುಗಳು ತಡೆದು ನಿಲ್ಲುವವು. ಸುಮಾರು 5½ ಲಕ್ಷ ಟನ್ನು ಸರಕು ಸಾಗಿಸುವ ೫,೦೦೦ ಸರಕು ಸಾರಿಗೆ ರೈಲುಗಳು ಸ್ಥಗಿತಗೊಳ್ಳುವವು. ೩೦೦೦೦ ಟನ್ನುಗಳಷ್ಟು ಆಹಾರ ಧಾನ್ಯಗಳ ರವಾನೆಗೆ ತಡವಾಗುವದು. ಅದರಂತೆ ಒಂದು ದಿನದ ಸಂಪಿನಿಂದ ಅಂಚೆ ತಂತಿ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ

ಸುಮಾರು ೧೫ ಕೋಟಿ ಪತ್ರಗಳ, ಸುಮಾರು ೧,೨೦,೦೦೦ ತಾರುಗಳ ಮತ್ತು ೩.೦೦,೦೦೦ ಟ್ರಂಕ ಕಾಲುಗಳ ಸಾಗಾಟ ಮತ್ತು ವಿತರಣೆ ಅಸ್ತವ್ಯಸ್ತಗೊಳ್ಳುವದು. ಇದಲ್ಲದೆ ೭ ಲಕ್ಷ ಮೌಲ್ಯದ ಪೊಸ್ಟಲ್ ಆರ್ಡರಗಳ ಮಾರಾಟ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವದು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಒಂದು ದಿನದ ಸಂಪು ಸಂರಕ್ಷಣ ಶಾಖೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆದರೆ, ಒಂದು ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳ ಮೌಲ್ಯದಷ್ಟು ಉತ್ಪಾದನೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವದು. ೧೯೬೮ರಲ್ಲಿ ಭಾರತಾದ್ಯಂತ ೨೭೭೬ ಔದ್ಯಮಿಕ ವಿವಾದಗಳು ಸುಮಾರು ೧೬.೭ ದಶಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಆವರಿಸಿದ್ದವು. ಇದರಿಂದ ಸುಮಾರು ೧೭.೨ ದಶಲಕ್ಷ ಮಾನವ ದಿನಗಳು ನಷ್ಟವಾದವು. ಈ ಪ್ರಕಾರ ಅನೇಕ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಸಂಪಿನಿಂದ ಮತ್ತು ಹೊರಗೀಲಿಯಿಂದ ತೊಂದರೆಗೀಡಾಗುತ್ತವೆ. ಇದಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹಿತ ಉದ್ಯೋಗಹೀನರಾಗಿ ಅಡಚಣೆಗೊಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ. ಇಂಥ ಪರಿಣಾಮಗಳಿಂದ ಇಡೀ ದೇಶದ ಉತ್ಪನ್ನ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವದು. ಅಲ್ಲದೆ ಕೋರ್ಟುಗಳಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯ ನಿಬಾಧಿಗಳು ಪ್ರಾರಂಭ ವಾಗುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ನಿತ್ಯ ಜೀವನ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಸಾರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಸ್ತಿಪಾಸ್ತಿಗೆ ಹಾನಿ ಉಂಟಾಗುವ ಸಂಭವ ಸಹ ಇರುತ್ತದೆ. ಇಂಥ ಅನಾಹುತಗಳನ್ನು ದೂರಮಾಡಬೇಕಾದರೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ತೃಪ್ತಿಕರವೂ ಶಾಂತಿಯುತವೂ ಆಗಿರಬೇಕು.

ಔದ್ಯಮಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಅನೇಕ ಕಾಯ್ದೆಗಳನ್ನು, ಶಿಸ್ತಿನ ನಿಯಮಗಳನ್ನು, ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾ

ಲಯಗಳನ್ನು, ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮಂಡಳಿಯನ್ನು, ವರ್ಕ್ಸ್ ಕಮಿಟಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಜಾಯಿಂಟ್ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಮುಂತಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಭಾರತ ಸರಕಾರ ಈಗಾಗಲೆ ಕೈಕೊಂಡಿದೆ. ಮೊಟ್ಟ ಮೊದಲು ೧೯೪೭ ರಲ್ಲಿ ಔದ್ಯಮಿಕ ವಿವಾದ ಕಾನೂನು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿತು ಈ ಕಾನೂನು ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅನೇಕ ಕ್ರಮ ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳ ಮುಖಾಂತರ ಏರ್ಪಡಿಸಿತು. ಈ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯು (machinery) ಎಲ್ಲ ಔದ್ಯಮಿಕ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ನಿರ್ಮಿತವಾಗಿದೆ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ತರುವ ಮೊದಲು ಕೆಲವು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ದಾಟಿ ಬರಬೇಕು ಉದಾಹರಣಾರ್ಥ, ಮೊದಲು ಶಿಸ್ತಿನ ನಿಯಮಾವಳಿಯಂತೆ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಆದಷ್ಟು ಸೌಜನ್ಯದಿಂದ ಪರಸ್ಪರ ತಿಳುವಳಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಬಗೆಹರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಹಿಂತೆಗೆಮಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಐಚ್ಛಿಕ ಸಂಧಾನವನ್ನು ಉಪಯೋಗ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ೧೯೬೭ರಲ್ಲಿ ಸರಕಾರವು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಐಚ್ಛಿಕ ಸಂಧಾನದ ಮಂಡಳಿಯನ್ನು ನಿಯಮಿಸಿದೆ. ಈ ಮಂಡಳಿ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಸಂಧಾನದ ಮುಖಾಂತರ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ತರಲು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪಕ್ಷಗಳ ಮನಒಲಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿದೆ. ಹಾಗೆಯೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡುವ ಸಂಘವನ್ನು ಸಹಿತ ಈ ಕಾನೂನು ಏರ್ಪಾಡು ಮಾಡಿದೆ.ಮುಂದೆ (ತೀರ್ಪುಗಾರರ ಸಮಿತಿ) ಅಡ್ ಜುಡಿಕೇಶನ್

ಮಶಿನರಿಯನ್ನು ನಿಯುಮಿಸಲಾಗಿದೆ. ಲೇಬರ್ ಕೋರ್ಟು ಇಂಡ
ಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಟ್ರಿಬ್ಯುನಲ್ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಶನಲ್ ಟ್ರಿಬ್ಯುನಲ್
ಎಂದು ತ್ರಿವಿಧ ಪ್ರಕಾರದ ಆಡ್‌ಜುಡಿಕೇಶನ್ ಮಶಿನರಿ ತಯಾ
ರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ಅಂತೂ ಒಮ್ಮೆಲೆ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ವಿವಾದಗಳನ್ನು
ನೇರವಾಗಿ ಒಯ್ಯದೆ ಅನೇಕ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ ಮತ್ತು ಪರೋಕ್ಷ ರೀತಿ
ಗಳಿಂದ ಬಗೆಹರಿಸಲು ಔದ್ಯಮಿಕ ವಿವಾದದ ಕಾನೂನು
ಮುಂಜಾಗ್ರತೆಯಿಂದ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನೆಲ್ಲಾ ಮೀರಿ
ದರೆ ಲೇಬರ್ ಕೋರ್ಟುಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಬಗೆಬರಿಸಲು
ಮಾರ್ಗವಿದ್ದೇ ಇದೆ. ಈ ಕೋರ್ಟುಗಳಿಗೂ ಈಚೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು
ಅಧಿಕಾರ ಕೊಡುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೆಂದು ತಿಳಿಬಂದಿರುವ ಸಂಗತಿ.
ಸರಕಾರವು ಇದಕ್ಕೆ ಈಗ ಆದ್ಯ ಗಮನ ನೀಡಬೇಕಾಗಿದೆ

ಲೇಬರ್ ಕೋರ್ಟಿಗೆ ವಿವಾದಗಳು ಬರುವದಕ್ಕಿಂತ
ಮೊದಲು ಇನ್ನೂ ಅನೇಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳುವ ಅವಶ್ಯ
ವಿದೆ ಇದರಿಂದ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ವರ್ಕ್ಸ್
ಕಮಿಟಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಜಾಯಿಂಟ್ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್
ಕೌನ್ಸಿಲ್‌ಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅದರಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ
ಸಂಘ (Trade Union) ಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವದು ಮತ್ತು
ಸಾಮುದಾಯಿಕ ಒಪ್ಪಂದ (Collective bargaining) ನ್ನು
ಪುಷ್ಟೀಕರಿಸುವದು ಮುಂತಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ
ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಔದ್ಯಮಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿ
ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಅವಶ್ಯವೆಂಬುದು ಈಚೆಗೆ ಗಮನಕ್ಕೆ

ಬಂದಿರುವ ಸಂಗತಿ. ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ನೀಡುವದರ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೆ, ಅಷ್ಟೇ ಏಕೆ, ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣರಾಗುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಈಗ ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುವ ವಿಷಯ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಗತಿ ತಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿಯೆಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾವಿಸಿ ಅದರ ಪ್ರಗತಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ತನ್ನ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮಂಡಲಿಗೆ ತಿಳಿಸುವ ಮತ್ತು ಮನದಟ್ಟು ಮಾಡಿಕೊಡುವ ಹಕ್ಕು ಈ ಸಾಮುದಾಯಿಕ ಒಪ್ಪಂದದಿಂದ ಸಾಧ್ಯ. ಇಲ್ಲಿ ಸರಕಾರದ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ಒಟ್ಟಿಗೆ ಒಂದೆಡೆ ಸೇರಿ, ಅನೇಕ ಔದ್ಯಮಿಕ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ವಿಚಾರ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯುವದು. ಇದರಿಂದ ಈ ಮೂರೂ ಪಕ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಭೇದ-ಭಾವನೆ ಉಂಟಾಗುವ ಸಂಭವ ಕಡಿಮೆ. ಪರಸ್ಪರ ತಿಳುವಳಿಕೆಯಿಂದ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಶಾಂತಿ ವಾತಾವರಣ ನೆಲೆಸುವದು. ಇಂಥ ವಾತಾವರಣ ಔದ್ಯಮಿಕ ಪ್ರಗತಿಯ ಚಿನ್ಹೆ. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಿಶ್ರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಎಂಬುದು ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಸಂಗತಿ. ಇಂಥ ಮಿಶ್ರ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಫಲಕಾರಿಯಾಗುವದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಅಭಿ ಪ್ರಾಯದ ಜನ ಒಂದು ಕಡೆ ಇದ್ದರೆ, ಮತ್ತೊಂದು ಕಡೆ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ರಂಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಸತ್ತೆ (democracy) ಯನ್ನು ಭದ್ರಪಡಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಹೊಂದಿದ ಜನ ರಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಇದ್ದರೂ ಸಹಿತ ಪ್ರತಿ ದಿನದ

ಕಾರ್ಯಕಲಾಪಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಲು ಆತ ಅಸಮರ್ಥ ನಾಗುತ್ತಾನೆ ಎಂದು ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ನಿನ ಮುಂದಾಳುಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದಿಂದ ಬಂದ ವರಿರುವದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಮಿತಗಳನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ರೂಪಿಸುವದಿಲ್ಲ. ಅದರಂತೆ ಸರಕಾರಿ ಪ್ರತಿ ನಿಧಿಯ ಮೇಲೂ ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಮಾಲಿಕರು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರು ತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಬಹುತರ ಮಾಲಿಕರ ಪರ ವಾಗಿ ೭ಗಲು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಕಲೆಕ್ಟಿವ್ ಬಾರ್ಗೆನಿಂಗ್ ಹೆಸರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಉಳಿಯುವದು. ಆದರೂ ಸಹಿತ ಇಂಥ ಸಾಂಘಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಭವಿಷತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಮಹತ್ವವಿರುವದರಿಂದ ಇದನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಬೇಕು. ಇಂಥ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಯೋಜನೆ ಯುಗದಲ್ಲಿ ಸರಿಹೋಗುವದು ಎಂಬುದು ಅಭಿಪ್ರಾಯದ ಮಾತು.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು :—

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ತೀರ ಅವಶ್ಯ. ಇಂಥ ಸಂಘ ಗಳಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಯಾವ ಮಹ ತ್ವವೂ ಇರುವದಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಷಣೆಗೆ ಮಿತಿ ಇಲ್ಲದಂತಾಗುವದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸುವ್ಯವಸ್ಥೆ ಯಿಂದ ಸಂಘಟಿತರಾಗುವ ಮಾರ್ಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಗಳ ಮುಖಾಂತರ ಮಾತ್ರ ಸಾಧ್ಯ ಎನ್ನಬಹುದು. ೧೯೬೭ ರಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ೧೩೮೬೭ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಿದ್ದು, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ೯೪೪೧ ಸಂಘಗಳು ತಮ್ಮ ವ್ಯವಹಾರದ ವರದಿ ಒಪ್ಪಿಸು

ತ್ತಿದ್ದವು. ಹೀಗೆ ಲೆಕ್ಕ ಪತ್ರ ಒಪ್ಪಿಸುವ ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಒಂದು ದಶಲಕ್ಷದಷ್ಟಿತ್ತು. ಈ ಸಂಘಗಳ ಪೈಕಿ ಕೆಲವು ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದವು. ಕೆಳಕಾಣಿಸಿದ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ಈ ಬಗೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಮಾಹಿತಿ ಒದಗುತ್ತದೆ.

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು.

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆ	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ (ಒಳಪಟ್ಟವು)		ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ	
	೧೯೫೨	೧೯೬೬	೧೯೫೨	೧೯೬೬
ಇಂಡಿಯನ್ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್....	೭೬೭	೧೩೦೫	೯೧೦೩೩೧	೧೪೧೭೫೩೩
ಆಲ್ ಇಂಡಿಯಾ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್	೮೦೭	೮೦೮	೫೩೭೫೬೭	೪೩೩೫೬೪
ಹಿಂದುಸ್ತಾನ ಮಜದೂರ ಸಂಘ	೧೫೧	೬೫೨	೧೯೩೯೪೮	೪೩೬೯೭೭
ಯುನೈಟೆಡ್ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾಂಗ್ರೆಸ್	೧೮೨	೧೭೦	-೮೨೦೦೧	೯೩೪೫೪
ಒಟ್ಟು	೧೫೬೭	೨೫೪೧	೧೭೨೨೬೩೭	೨೩೮೧೫೪೮

ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ೧೩೮೬೭ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಪೈಕಿ ಕೇವಲ ೨೫೪೧ ಸಂಘಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಹೊಂದಿವೆ.

ಇದರಿಂದ ಇನ್ನೂ ೧೦೦ ಕ್ಕೆ ೮೦ ರಷ್ಟು ಸಂಘಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧವಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಯಿತು. ಇದಲ್ಲದೆ. ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನೋಡಿದರೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಾಂಘಿಕ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಬೇರೆ ಬೇರೆಯಾಗಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುವವರಲ್ಲಿ ನೂರಕ್ಕೆ ೫೦ ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯರಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ೧೦೦ ಕ್ಕೆ ೪೦ ರಷ್ಟು ಜನರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯರಿದ್ದಾರೆ. ರೇಲ್ವೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟು ನೌಕರರಲ್ಲಿ ನೂರಕ್ಕೆ ೨೫ ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ನೂರಕ್ಕೆ ೨೦ ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಂಘಿಕ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಮೇಲಿನ ಕೆಲವು ವಿವರಣೆಗಳನ್ನು ನೋಡಿದಾಗ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಅಷ್ಟೊಂದು ಪ್ರಬಲವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತವಾಗಿ ಬೆಳೆದಿಲ್ಲ ಎನ್ನಬಹುದು. ಅವುಗಳು ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವದು ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಾಗಬೇಕಾದರೆ ಇಂಥ ಕಾರ್ಮಿಕ

ಸಂಘಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಮುಖ್ಯ ಧ್ಯೇಯವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕಾದುದು ಅಗತ್ಯ. ಹೆಚ್ಚು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಬಲು ಜಟಿಲವಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು, ಅವರ ವಂತಿಗೆ ಹಣವನ್ನು ಶಕ್ತ್ಯಾನುಸಾರ, ಸಮಯಾನುಸಾರ ಕೂಡಿಸಲು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಘವು ಯೋಜಿಸಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆಯೇ ಇಂಥ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಪ್ರಯೋಗಕ್ಕೆ ಬರುವಂತೆ ವಾತಾವರಣ ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡಬೇಕು. ಅಲ್ಲದೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನೋಂದಣಿ (Register) ಆದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಸುಸಜ್ಜಿತಗೊಳಿಸಲು ಶ್ರಮಿಸಬೇಕು. ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸದಸ್ಯರಾಗಬೇಕು. ಇನ್ನೂ ಒಂದು ಹೆಜ್ಜೆ ಮುಂದೆ ಹೋಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಂತರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ಸತತ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆ ಉದ್ದಿಮೆ ಮಟ್ಟದಿಂದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದಿಂದ ಅಂತರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಮುಟ್ಟಿ ಅದರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರ ವಿಸ್ತಾರವಾಗಿ ಸುಸಂಘಟಿತವಾಗಿ ಬೆಳೆಯಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುವದು.

ವೇತನ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಉತ್ಪಾದಕ ಶಕ್ತಿ:

ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ ಅನೇಕ ಪ್ರಚಲಿತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಡಬೇಕು ಎಂದು ಈ ಮೊದಲೇ ಹೇಳಿದೆ ಆದರೂ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ವೇತನ ತತ್ವಗಳ ಆಧಾರವನ್ನು ನೋಡುವದಗತ್ಯ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಮೂರು ತತ್ವಗಳು ವೇತನ ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ ಗಮನಕ್ಕೆ ಬರುತ್ತವೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಶೇಷ ಭಾಗ ತತ್ವ- ಈ ತತ್ವದಂತೆ ಒಟ್ಟು ಔದ್ಯಮಿಕ ಉತ್ಪನ್ನದಲ್ಲಿ ಬಾಂಡವಲು ಅದರ ಡಿಪ್ರಿಸಿಯೆಶನ್, ಕಚ್ಚಾ ಪದಾರ್ಥಗಳ ಬೆಲೆ. ನಿರ್ವಹಣಾವೆಚ್ಚ. ನಿವೇಶನ ಬಾಡಿಗೆ ಮುಂತಾದ ಎಲ್ಲ ತರಹದ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಕಳೆದು ಉಳಿದುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನಕ್ಕೆಂದು ವಿನಿಯೋಗಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಈ ತತ್ವದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಷ್ಟೊಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಫಲ ಸಿಗುವದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪೂರೈಕೆಯ ಹತೋಟಿಯಲ್ಲಿ ತನಗೆ ತಾನೆ ಬರುವದು. ಈ ತತ್ವ ನಿವೇಶನ. ಬಂಡವಾಳ, ಸಂಸ್ಥೆಯಂತೆಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವೂ (ಶ್ರಮಿಕ ಅಥವಾ ಶ್ರಮಿಕರಲ್ಲದವರು) ಉತ್ಪಾದನಾಘಟಕದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಅಂಗ ಎಂದು ಭಾವಿಸುವದು. ಹೀಗಾಗಿ ಈ ತತ್ವದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ನಿಜವಾದ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿ ತಮಗೆ ಸಲ್ಲತಕ್ಕ ನ್ಯಾಯವಾದ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವದು ಅಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಬಂಡವಾಳದಾರರು ಕೂಡ ನಿರ್ಭಯದಿಂದ ಮತ್ತು ಸ್ವಂತ ಬಲದಿಂದ

ತಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಪಡೆಯಲಾರರು. ಈ ಮೇಲಿನ ವಿವರಣೆಗಳಿಂದ, ವೇತನ ಹಣದ ತತ್ವವು ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾಗಲಾರದೆಂದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಎರಡನೆಯ ತತ್ವವು ಸಾಮುದಾಯಿಕ ಒಪ್ಪಂದ (ಕಲೆಕ್ಟಿವ್ ಬಾರ್ಗೆನಿಂಗ್): ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಹಿತಾಹಿತಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸಿ. ಬಂಡವಾಳದಾರರೊಡನೆ ವಾದಿಸುವ ಹಕ್ಕು ದೊರಕುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಷಣೆ ಬಹಳಷ್ಟು ಆಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಬಂಡವಾಳದಾರರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪರಸ್ಪರ ಸಂಧಾನದ ಮೂಲಕ ಚರ್ಚಿಸಿ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಈ ತತ್ವ ಉಳಿದ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಿಗಿಂತ ಬೇರೆಯಿದ್ದು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ವರ್ಚಸ್ಸು ಇದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಒಟ್ಟು ಉತ್ಪನ್ನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯೋಗ್ಯ ಪಾಲು ಸಿಗಬೇಕೆಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕಾರ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಿಂದ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ತರಗತಿಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು. ಇಷ್ಟೆಲ್ಲಾ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಈ ತತ್ವ ಕಂಡುಹಿಡಿದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಸಂಘಟನೆ ಇಲ್ಲದಿರುವದರಿಂದ ಅವರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಇಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಾರದು ಇದರಿಂದ ವೇತನವು ಸರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ಧಾರವಾಗದೆ ಪದೇ ಪದೇ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನಿಶ್ಚಿತತೆಯಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬಂಡವಾಳದಾರರು ಸಂಘಟಿತರಿರುವದರಿಂದ, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸುಲ

ವೇತನ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಉತ್ಪಾದಕ ಶಕ್ತಿ ಶಿ

ಭವಾಗಿ ಶೋಷಣೆಗೆ ಗುರಿ ಮಾಡಬಲ್ಲರು. ಈ ತತ್ವದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒಂದು ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಹೋಗುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಸಂಘಟನೆ ಇಲ್ಲದೆ ಹೋಗುವದು. ಹೀಗಿದ್ದರೂ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಆಶೆ ಆಕಾಂಕ್ಷೆಗಳ ಪೂರೈಕೆ ಅಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಅಂಚು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ತತ್ವ (Marginal Productivity theory) ಬಳಕೆಗೆ ಬಂದಿದೆ. ಈ ತತ್ವ ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಮೇಲಿನ ಎರಡು ತತ್ವಗಳಲ್ಲಿಯ ಕುಂದು ಕೊರತೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನೂ ತನ್ನ ಉತ್ಪಾದನಾ ಶಕ್ತಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ವೇತನ ಪಡೆಯುತ್ತಾನೆ. ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಷಣೆಯಾಗಲಾರದು. ಉತ್ಪನ್ನ ಹೆಚ್ಚಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬರುವ ಆದಾಯ ಹೆಚ್ಚುತ್ತ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ದಿಂದ ಸರಿಯಾದ ವೇತನ ಪಡೆಯುವರು. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನೈಪುಣ್ಯ ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನದಿಂದ ಅವರ ಜೀವನ ಸುಖಮಯವಾಗುವದು. ಇಷ್ಟೆಲ್ಲ ಅನುಕೂಲ ಇದ್ದರೂ ಸದ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅಂಚು ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವೇತನ ಸಿಗಲಾರದೆಂದು ಬಂಡವಾಳ ಶಾಹಿ ಪದ್ಧತಿ ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಅನಿವಾರ್ಯ ವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಕಾರಣ ಸಹಿತ ಸಿದ್ಧವಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ವೇತನವು ಅಂಚು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಆದಾಯಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಅದು ಅಂಚು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಸರಾಸರಿ ಆದಾಯಕ್ಕೆ ಸರಿ

ಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸಿದ್ಧವಾಗಿದೆ. ಹೀಗಾದರೂ ಸಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಅಸಮರ್ಥತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕ ಘಟಕಗಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿಯ ಅಪಕ್ವತೆ, ಅಲ್ಲದೆ ಪದಾರ್ಥಗಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಅಪರಿಪೂರ್ಣತೆಗಳು ಅಡ್ಡ ಬಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಿಗಬೇಕಾದ ಅಂಚು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಸರಾಸರಿ ಆದಾಯ ಸಿಗದೆ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಸಿಗುವ ಸಂಭವ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಆರ್ಥಿಕ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ತರಹದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಪರಿಪೂರ್ಣತೆಯಿಂದ ಇದ್ದರೆ, ಅಂಚು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ತತ್ವಕ್ಕೆ ನಿಜವಾದ ಅರ್ಥವಿದೆ. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆ ತತ್ವದಿಂದ ಉಪಯೋಗವಾಗಲಾರದು. ಇಂಥ ಪರಿಪೂರ್ಣ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ಹೊಂದಲು ಮತ್ತು ಅನೇಕ ಅನುಚಿತ ರೀತಿಗಳನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸರಕಾರ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹಿತ ಈ ದಿಶೆಯಲ್ಲಿ ಸುಸಂಘಟಿತರಾಗಬೇಕು. ನಿಜವಾದ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಪಡೆದು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗುವ ಸ್ಥಿರ ಸಿಥರ್ಾರಕ್ಕೆ ಬರಬೇಕು.

ಈ ತತ್ವಗಳನ್ನು ವಿಚಾರ ಮಾಡಿದ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆಯುವ ವೇತನವನ್ನು ನೋಡಬೇಕು. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಅವರ ಸರಾಸರಿ ಗಳಿಕೆಯು ೧೯೬೨ ರಿಂದ ೧೯೬೭ ರ ವರೆಗೆ ಏರುತ್ತಾ ಹೋಗಿದೆ. ೧೯೬೨ರಲ್ಲಿ ಅದರ ಸಂಖ್ಯಾಂಕವು ೧೦೬ ಇದ್ದರೆ, ೧೯೬೭ರಲ್ಲಿ ಅದು ೧೫೫ಕ್ಕೆ ಏರಿದೆ. ಇಲ್ಲಿಯ ವರೆಗೆ ನಿಜವಾಗಿ ಈ ಏರಿಕೆ ಅಷ್ಟು ಲಾಭದಾಯಕವಾಗಿಲ್ಲವೆಂಬುದು

ಎರಡು ಕಾರಣಗಳಿಂದ ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಇಡೀ ಭಾರತ ದೇಶದ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರ ಬಳಕೆದಾರನ ಬೆಲೆ ಸೂಚಿಕೆಯು (Consumer price index) ೧೯೬೨ ರಲ್ಲಿ ೧೦೩ ಇದ್ದರೆ, ೧೯೬೭ ರಲ್ಲಿ ಅದು ೧೬೬ ಕ್ಕೆ ಏರಿದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೈಜ ಆದಾಯ ಸೂಚಿಕೆಯು ೧೯೬೨ ರಲ್ಲಿ ೧೦೩ ಇದ್ದರೆ, ೧೯೬೭ ರಲ್ಲಿ ಅದು ೯೧ ಕ್ಕೆ ಇಳಿದಿದೆ. ಅಂತೂ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ ಮೂರು ವಿಧದ ವೇತನ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ನೋಡಬಹುದು. ಒಂದು, ಕನಿಷ್ಠ ಮೂಲ ವೇತನ (basic wage)– ಇದು ಕೇವಲ ಅವಶ್ಯಕವಿದ್ದಷ್ಟೆ ಸಿಗುವದು. ಎರಡನೆಯದು ಸ್ವಲ್ಪ ವಾಸಿ. ಎಂದರೆ ಅದು ಜೀವನ ಮಟ್ಟದ ವೆಚ್ಚಕ್ಕೆ ಸರಿ ಹೋಗುವದು. ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ವೇತನ (ಫೇಅರ ವೇಜ) ಎನ್ನಬಹುದು. ಮೂರನೆಯದು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಶಕ್ತಿಗನುಗುಣವಾದ ವೇತನ. ಇದಕ್ಕೆ ಉತ್ಪಾದನಯ ವೇತನ (productive wage) ಎನ್ನಬಹುದು. ಕೊನೆಯ ವೇತನವು ಸರಿಯಾಗಿ ಕಂಡರೂ ಅದು ಉದ್ದಿವೆ ಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಒಟ್ಟು ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ನೈಜ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಏನೇ ಇದ್ದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದನಾ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಯೋಜನೆ (Incentive Scheme) ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬೇಕು. ಈ ಯೋಜನೆಯು ರಶಿಯಾ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿದೆ. ಸಂಭಾವನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹದ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸುಪ್ತವಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಯ

ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ನಿಪುಣತೆ ಬೆಳಕಿಗೆ ಬಂದು, ಔದ್ಯಮಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚುವದು. ಅಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧಾ ಮನೋಭಾವ ಬೆಳೆದು, ಅವರು ಉತ್ಸಾಹದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶವಾಗುವದು. ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಭಾರತ ಸರಕಾರ– 'ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸೇಫ್ಟಿ ಅವಾರ್ಡ' ಮತ್ತು 'ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸೇಫ್ಟಿ ಅವಾರ್ಡ ಸ್ಕೀಮು' (Shram vir) ಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದೆ. ಇಂಥ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಿದಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಪರ್ಧಾ ಮನೋಭಾವ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ.

ಭಾರತ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕೊಡುವ ಹಲವು ಕ್ರಮಗಳು ಪ್ರಚಲಿತವಿವೆ. ಭಾರತ ಸರಕಾರವು ಈಗಾಗಲೆ ಪೇಮೆಂಟ ಆಫ್ ವೇಜಸ್ ಆಕ್ಟ ೧೯೩೬ ಮತ್ತು ಮಿನಿಮಮ್ ವೇಜ ಆಕ್ಟ (ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ) ೧೯೪೮ರ ಎಂಬ ಎರಡು ಕಾಯ್ದೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದೆ. ಮೊದಲ ಕಾಯ್ದೆ ಭಾರತದಾದ್ಯಂತ (ಜಮ್ಮು–ಕಾಶ್ಮೀರ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಎಲ್ಲ ರಾಜ್ಯದ ಕಾರಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ ದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ರೇಲ್ವೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಸಿಕ ೪೦೦ ರೂಪಾಯಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಪಗಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಹ ಇದು ಅನ್ವಯ ಆಗುವದು. ಎಣ್ಣೆ,ಗಣಿ ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್.ಕಲಕತ್ತಾ, ಮುಂಬೈ. ವಿಶಾಖಪಟ್ಟಣ ಬಂದರಗಳಲ್ಲಿಯ ವ್ಹಾರಫ್ ಅಥವಾ ಜೆತ್ತಿಜಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುವದು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯದೆ ಪ್ರತಿ ರಾಜ್ಯಸರಕಾರಕ್ಕೂ ಯಾವ ಯಾವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಅಧಿಕಾರ ನೀಡಿದೆ. ಪ್ರತಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ

ಸ್ಟೇಟ ಅಡವಾಯಿಜರಿ ಬೋರ್ಡ (ರಾಜ್ಯ ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿಗಳು) ಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟವೆ. ೧೯೬೪ ರಲ್ಲಿ ಸೇರಿದ ಮಿನಿಮಮ್ ವೇಜಿಸ್ (ಸೆಂಟ್ರಲ್) ಅಡವಾಯಿಜರಿ ಬೋರ್ಡು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪ್ರಾಂತದಲ್ಲಿ (ಮಿನಿಮಮ್ ವೇಜ ಅಥಾರಿಟಿ) ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಮಂಡಳಿ ನೇಮಿಸಬೇಕೆಂದು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿತು. ಅದರಂತೆ ರಾಷ್ಟ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ ಕೇಂದ್ರ ದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಇಂಥ ಅಧಿಕಾರ ವರ್ಗ ಇರಬೇಕೆಂದು ಸೂಚಿ ಸಿತು. ಈ ಅಧಿಕಾರ ವರ್ಗವೇ ಮಿನಿಮಮ್ ವೇಜ ಆಕ್ಟಿನ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಲು ಜವಾಬುದಾರಿಯೆಂದು ಹೇಳಿತು. ಸೆಂಟ್ರಲ್ ಬೋರ್ಡಿನ ಏಳನೆಯ ಸಭೆ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿದಂತೆ ಮೂರು ವಿಧದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸಮಿತಿಗಳು ಸ್ಥಾಪಿಸ ಲ್ಪಟ್ಟವೆ. ಒಂದು ಸಮಿತಿ ಕಟ್ಟಡ ಕಟ್ಟುವ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವವರಿಗೆ, ರಸ್ತೆ ಮಾರ್ಗ ನಿರ್ಮಿಸುವ ಮತ್ತು ಕಲ್ಲು ಒಡೆಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಲುವಾಗಿ ಇದೆ. ಎರಡ ನೆಯದು ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ, ಮೂರನೆಯದು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿ ಇದೆ.

ಅನೇಕ ವಿಧದ ವೇತನಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ವೇತನ ಮಂಡಳಿ (ವೇಜ ಬೋರ್ಡ) ಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಮಂಡಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಬಂಡವಾಳದಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ಗಳು ಸಮಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವರು. ಇವರು 'ಫೇಅರ ವೇಜ ಕಮಿಟಿ' ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿದ ತತ್ವಗಳ ಮೇಲೆ ವೇತನಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿ ಸುತ್ತಾರೆ. ಈಗಾಗಲೇ ಅನೇಕ ತರಹದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಕೇಂದ್ರ

ವೇತನ ಮಂಡಳಿಗಳನ್ನು ಭಾರತ ಸರಕಾರ ನೇಮಿಸಿದೆ. ಅದರಂತೆ ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವವರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲನೆ ಮಾಡುವ ಸರ್ವೇಕ್ಷಣೆಗಳನ್ನು ಸಹ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ೧೯೫೮-೫೯ ರಲ್ಲಿ, ಈ ಪ್ರಕಾರದ ಮತ್ತೊಂದು ಪರಿಶೀಲನೆ ೧೯೬೩-೬೫ ರಲ್ಲಿ ನಡೆಯಿತು.

ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯುದೆಯನ್ನು ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಮತ್ತು ಇತರ ವರ್ಗದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆ ಕ್ರಮ ಕೈಕೊಳ್ಳುವದು ಅವಶ್ಯವಿದೆ. ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನೇಮಿಸುವದು ಅವಶ್ಯವಾದ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಇತರ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು :

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕ್ರಮಗಳೆಂದರೆ ನೌಕರರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆ (ಎಂಪ್ಲಾಯೀಸ್ ಸ್ಟೇಟ ಇನ್ಸುರನ್ಸ ಸ್ಕೀಮ) ಎಂಪ್ಲಾಯಿಜ ಪ್ರಾವಿಡೆಂಟ ಫಂಡ, ಮ್ಯಾಟರನಿಟಿ ಬೆನಿಫಿಟ್ಸ ಮುಂತಾದವು ಗಳು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮದ ಯೋಜನೆಯು ೧೯೪೮ ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿದ್ದು ೨೦ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ಜನರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಎಲ್ಲ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಇದು ಅನ್ವಯ ಆಗುವದು. ಇಂಥ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನವು ತಿಂಗಳಿಗೆ ೫೦೦ ರೂಪಾಯಿ

ಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿರಬಾರದು. ೧೯೭೦ರ ಫೆಬ್ರವರಿ ಒಳಗಾಗಿ ಈ ಯೋಜನೆಯಿಂದ ೩೧೪ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ೩೭.೭೮ ಲಕ್ಷ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲಾಭ ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಇವುಗಳ ಪೈಕಿ ೩೭.೬೩ ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬಗಳು ಔಷಧೋಪಚಾರವನ್ನು ಪಡೆದವು. ಈ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಕಾರ ೧೯೬೮–೬೯ ರ ಕೊನೆಯ ವರೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಂತಿಗೆ ಹಣವು ೧೩.೯೭ ಕೋಟಿ ಆದರೆ, ಮಾಲಿಕರ ಪಾಲು ೧೮.೪೩ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳಷ್ಟಾಯಿತು. ಸುಮಾರು ೧೫.೫೦ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳಷ್ಟು ಲಾಭ ವಿಮೆ ಇಳಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂದಿತು. ಈ ಮೊತ್ತದಲ್ಲಿ, ೧೧.೧೬ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳು ಖಾಯಿಲೆಯಿಂದ ಬಳಲುವವರಿಗೆ. ೦.೪೭ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿ ಪ್ರಸೂತಿಗೆ, ೩.೩೬ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿ ಅಶಕ್ತರಿಗೆ, ೦.೪೫ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿ ಆಶ್ರಯದಾತರಿಗೆ ಮತ್ತು ೦.೬ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿ ಅಂತಿಮಕ್ರಿಯೆಗೆ ಮುಟ್ಟಿದವು. ಇಲ್ಲಿಯ ವರೆಗೆ ೩೩ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಸುಮಾರು ೫೮೨೫ ಹಾಸಿಗೆ ಮತ್ತು ಆಧುನಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಂದ ೨೧ ಇಲಾಖಾ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಕೂಡಿದ್ದಾಗಿವೆ. ಇನ್ನು ೨೫ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ೪೪೩೫ ಹಾಸಿಗೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಲು ಸಿದ್ಧವಾಗುತ್ತಿವೆ. ಹೀಗೆ ಈ ಯೋಜನೆಯು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಂತಿಗೆ ಹಣದಿಂದ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ನೆರವೇರುತ್ತಿದೆ. ಆದರೆ ಗ್ರೇಟ ಬ್ರಿಟನ್ನಿನಲ್ಲಿ ಈ ಪದ್ಧತಿಯಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಈ ಯೋಜನೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಮುಂದಗತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವದು ಸಹಜವಾದುದು.

ಕಾರಣ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಅಲ್ಪ ಆದಾಯದಲ್ಲಿ ವಂತಿಗೆ ಹಣ ನೀಡುವದು ಕಠಿಣವೆನಿಸುತ್ತಿದೆ ಅಲ್ಲದೆ ಈ ಯೋಜನೆಯಿಂದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗೈರುಹಾಜರಿ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಕಂಡು ಬಂದಿದೆ. ಕೆಲ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಔಷಧೋಪಚಾರ ಮುಂತಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಂಡಿದ್ದರಿಂದ, ಆ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಈ ಯೋಜನೆಯಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂಡಳಿಯ ಒಂದು ಸಮಿತಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯ ಔಷಧೋಪಚಾರದ ಕ್ರಮವು ಮುಂದೆ ರಚನಾತ್ಮಕ ವಿಧಾನಗಳಾದ ಆರೋಗ್ಯ. ಶಿಕ್ಷಣ, ಸುತ್ತಮುತ್ತಲಿನ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿಡುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳಲು ಆರಂಭವಾಗಬೇಕು. ಕ್ಷೇಮನಿಧಿ (Provident fund) ಕಾನೂನು ೧೯೫೨ ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿತು. ಈಗ ಇದು ೧೭೩ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಯಾವದೇ ಉದ್ದಿಮೆಯು (೫೦ ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ) ಇದರ ಲಾಭ ಪಡೆಯಬೇಕಾದರೆ ಕನಿಷ್ಠ ಮೂರು ವರ್ಷ ಪಡೆದಿರಬೇಕು. ಉಳಿದವು (೨೦ ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದು) ಕನಿಷ್ಠ ೫ ವರ್ಷ ಕಳೆದಿರಬೇಕು. ಈ ಯೋಜನೆಗೆ ನೌಕರರ ವೇತನ ಕನಿಷ್ಠ ತಿಂಗಳಿಗೆ ೧೦೦೦ ರೂಪಾಯಿಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿರಬಾರದು. ೧೯೬೯ ರ ಕೊನೆಗೆ ಈ ಯೋಜನೆಗೆ ೫೪.೧೯ ಲಕ್ಷ ಜನರು ವಂತಿಗೆ ಹಣ ಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಅದು ೧೪೬೫ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳಷ್ಟಾಯಿತು.

ಷ್ಟರಲ್ಲಿ ೫೯ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾಲದ
ನಂತರ ಮರು ಪಾವತಿ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಸ್ಪೇಶಲ್ ರಿಝರ್ವ
ಫಂಡು ಸಹಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿದೆ.
ಡೆಥ್ ರಿಲೀಫ ಫಂಡ್ (ಮರಣೋತ್ತರ ನಿಧಿ) ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿ
ಗಾಗಿ ಹುಟ್ಟಿದೆ. ಹೀಗೆ ಈ ಯೋಜನೆಯಿಂದಲೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ
ಯೋಗಕ್ಷೇಮವನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದರೂ ಸಹಿತ ನ್ಯಾಶನಲ್
ಲೇಬರ ಕಮಿಶನ್ನಿನ ಒಂದು ಸಮಿತಿ ಈ ಎರಡು ಯೋಜನೆ
ಗಳನ್ನು (ESI and PF) ಒಂದುಗೂಡಿಸಬೇಕು ಎಂದು
ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದೆ.

ಮ್ಯಾಟರ್ನಿಟಿ ಬೆನಫಿಟ್ ಆಕ್ಟು ೧೯೬೧ ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ
ಬಂದಿತು. ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪ್ರಸೂತಿ
ಸಮಯದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಸಿಗುತ್ತಿವೆ. ಈ ಆಕ್ಟು ಎಂಪ್ಲಾ
ಯೀಸ್ ಸ್ಟೇಟ ಇನ್ಸುರನ್ಸ ಸ್ಕೀಮುಗಳಿಗೆ ಒಳಪಡುವ
ಕಾರಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತಿದೆ. ೧೯೬೩ ರಲ್ಲಿ
ಗಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ತ್ರೀ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿ
ಸುತ್ತದೆ. ಗಣಿಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಉಳಿದ ಕಾರಖಾನೆಗಳಿಗೆ
ಅನ್ವಯಿಸುವ ಜವಾಬುದಾರಿ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಕ್ಕೆ ಇದೆ.
ನ್ಯಾಶನಲ್ ಸೇಫ್ಟಿ ಕೌನ್ಸಿಲ್ಲು ಸಹ ಈಗ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ
ಬಂದಿದೆ. ಈ ಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮವು
ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರೋಗ್ಯವಂತರಾಗಿ
ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಂಡು ಉತ್ಪನ್ನದ
ಏರಿಕೆಗೆ ಸಹಾಯಕರಾಗುತ್ತಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಸತಿ ಬಗೆಗೆ ೪ ನೇ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯು ಔದ್ಯಮಿಕ ಗೃಹ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ಸುಮಾರು ೪೫ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳಷ್ಟು ಸಹಾಯಧನ ಕೊಡಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದೆ. ಅದರಂತೆ ೨.೫ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ಬಂದರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗೃಹ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ೨ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ಪ್ಲಾಂಟೇಶನ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಸತಿ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೆ ಮೀಸಲಿಡಲಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ಮೂರನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ೧೬ ಹೊಸ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ತೆರೆಯಲು ಸೌಲಭ್ಯ ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ ಅದಕ್ಕಾಗಿ ೨೮೦ ಶಿಕ್ಷಣಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಸಿಕ್ಕಿತು. ೬೩೧ಳ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತರಬೇತಿಗೊಳಿಸಿ ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಸುಮಾರು ಮೂರು ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇಂಥ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ನಾಲ್ಕನೆಯ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ೧೨ ಹೊಸ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ ಸುಮಾರು ೫,೬೫,೦೦೦ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯೋಗ್ಯ ತರಬೇತಿ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶವಿದೆ. ಇಂಥ ಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಾಫ್ಟ್ಮನ್ ಟ್ರೇನಿಂಗ ಮತ್ತು ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್ ಟ್ರೇನಿಂಗ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗಿವೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ೪೦೦ ಶಿಕ್ಷಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ೯೯೬೦ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿ

ಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡಲಾಗಿದೆ. ನಾಲ್ಕನೆಯ ಪಂಚ
ವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಇಂಥ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು
ಇನ್ನಿತರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸುಮಾರು
೩೬.೯೦ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ಮೀಸಲಾಗಿಡಲು ನಿರ್ಧರಿ
ಸಲಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವರ
ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಲು ಕೇಂದ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ
ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ
ಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ
ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬಹುಮುಖ ಸಂಶೋಧನೆ ಮಾಡುವದರಲ್ಲಿ ನಿರತ
ವಾಗಿವೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲದೆ— ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ
ಸಮೀಕ್ಷೆಗಳು ೧೯೫೫ ರಿಂದಲೇ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿವೆ. ಅಂದಿನಿಂದ
೧೯೬೬ ರ ವರೆಗೆ ೪೬ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಸಮೀಕ್ಷೆಗೆ
ಒಳಗಾಗಿವೆ. ೧೯೬೯–೭೦ ರಿಂದ ಈ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ೨ ಅಥವಾ
೩ ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ
ಮೊದಲೆ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ವೇತನ ಸಮೀಕ್ಷೆಗಳೂ
ಸಹಿತ ನಡೆದಿವೆ. ಒಟ್ಟಾರೆ ೧೯೩೧ ರಲ್ಲಿ ರಾಯಲ್
ಕಮೀಶನ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್ ಎಂಬ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ
ಸಮಿತಿಯಿಂದ ವರದಿ ಬಂತು. ೧೯೪೬ ರಲ್ಲಿ "ಲೇಬರ್ ಇನ್–
ವೆಸ್ಟಿಗೇಶನ್ ಕಮೀಟಿ" ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿತು. ಮೊನ್ನೆ ಮೊನ್ನೆ
೧೯೬೯ ರಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಲೇಬರ್ ಕಮೀಶನ್ ನೇಮಿಸಿ ಅದರ

ವರದಿಯನ್ನೂ ಪಡೆಯಲಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ಸರಕಾರ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಂಡಿದೆ. ಗಜೇಂದ್ರಗಡಕರ ಕಮೀಶನ್ನಿನ ವರದಿಯ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಭಾರತ ಸರಕಾರ ಈಗ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡತೊಡಗಿದೆ. ಈ ದಿಶೆಯಲ್ಲಿ ಕೇಲಕಾಲದ ನಂತರ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮ ಕೈಕೊಳ್ಳುವ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿದೆ.

ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ:

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಲಾಭ ಪಡೆಯಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಹಾಯ. ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಪಡೆಯಲು ತಾವಾಗಿ ಮುಂದೆ ಬರಬೇಕು. ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ತಾನಾಗಿಯೇ ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಅನೇಕ ವಿಧವಾಗಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡಿದೆ. ಈ ಬಗೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲ ವ್ರ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸಹ ಕೈಕೊಂಡಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶದ ತರಬೇತಿಗೆ (vocational training) ಒಟ್ಟು ಹಣದ ನೂರಕ್ಕೆ ೬೩ ರಷ್ಟನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪರ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಿರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಷತ್ತು ಸಹಿತ ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಮಿಕ ತರಬೇತಿ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ನಡೆಸುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮನವೊಲಿಸುತ್ತದೆ. ಆ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ಔದ್ಯಮೀಕರಣಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲವಾಗು

ವಂತೆ ವಿಶ್ವ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಔದ್ಯಮಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಡನೆ ಸಹಕರಿಸಿ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಿದೆ. ಈ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಬಲವರ್ಧನೆಯಾಗುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಬೇಕಾಗುವ ಕಾರ್ಯಕಲಾಪಗಳಲ್ಲಿ ಸಹಕರಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ತರಬೇತಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡಲು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಅದಲ್ಲದೆ 'ಬ್ರೇನ್‌ಡ್ರೇನ್' (Brain Drain) ಆಗದಂತೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತದೆ. ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಲು ಸಹಾಯವಾಗಿ, ವೃತ್ತಿಪೂರ್ವ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಬೇಕಾಗುವ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನೂ ಒದಗಿಸಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.

ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಲುವಾಗಿ ರೂಪಿಸಲು ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ವಿಶ್ವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ (UNDP) ದಿಂದ ಹಣವು ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಕ ಬರುತ್ತದೆ. ಈಗ ಇದರ ಪಾಲು ೧೭ ದಶಲಕ್ಷ ಡಾಲರುಗಳಷ್ಟು ಎಂದು ಅಂದಾಜು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಉಳಿದ ಆರ್ಥಿಕ ನೆರವು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ (I. L. O) ನಿಧಿ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ದೇಶಗಳಿಂದ ದಾನವಾಗಿ ಬರುವ ವಿಶ್ವಸ್ಥ

ನಿಧಿ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಈ ಎರಡು ಮೂಲಗಳಿಂದ
೩ ದಶಲಕ್ಷ ಡಾಲರುಗಳ ನೆರವು ಬರುವದೆಂದು ತಿಳಿದು
ಬಂದಿದೆ. ಹೀಗೆ ೧೯೬೮ ರ ಕೊನೆಗೆ I. L. O. ಗೆ ಒಟ್ಟು ೨೦
ದಶಲಕ್ಷ ಡಾಲರುಗಳು ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು
ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಸಹಾಯವಾದವು. ಅದರಂತೆ ಅಂತರ
ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಪ್ರಾಂತೀಯ ಉದ್ಯೋಗದ
ಯೋಜನೆ ಮಾಡಲು ಆಯಾ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ಸಲಹೆ ಮತ್ತು
ಸಹಾಯ ನೀಡುತ್ತದೆ. ೧೯೬೮ರಲ್ಲಿ ಸೇರಿದ ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ
ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಷತ್ತು ಅನಭಿವೃದ್ಧಿ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಸಾಮಾಜಿಕ
ಭದ್ರತೆಯ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಎಷ್ಟೋ ವಿಧದಿಂದ ಪರಿ
ಷ್ಕರಿಸಿ ಅದಕ್ಕೊಂದು ಹೊಸ ರೂಪವನ್ನು ಕೊಟ್ಟಿದೆ. ಈ
ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣದ ಮಿತಿ ಮತ್ತು
ರೂಪರೇಷೆಗಳನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಲು I. L. O. ಪ್ರಭಾವ ಬೀ
ಸಹಾಯಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯ
ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಯೋಜಿಸಲು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ
ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸ್ಥಾಯಿ ಕೃಷಿ ಮಂಡಳಿ ತನ್ನ ಆದ್ಯ ಗಮನ
ವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಈಗ ಈ ಮಂಡಳಿಯು ಅನೇಕ
ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಗಮನ
ವಿತ್ತಿದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ದೊರಕಿ
ಸುವ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಗ್ರಾಮೀಣ
ಜನರಿಗೆ ವೃತ್ತಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವನ್ನು ನೀಡಲು ಸಹಾಯ
ವಾಗುತ್ತದೆ. ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ನೋಡಿ

ಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಅನುಕೂಲ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ, ದುಡಿಯುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ವಾತಾವರಣ ಸುಧಾರಿಸಲು ಶ್ರಮಿಸುತ್ತದೆ. ಅನೇಕ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಒಲಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು, ಅವರನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಯತ್ನಿಸುತ್ತದೆ. ಸಹಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ, ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ. ಇನ್ನಿತರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಹೊಸ ಮಾರ್ಗದಲ್ಲಿ ನಡೆಸುಲು ಅನುಕೂಲ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುತ್ತದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ವಿಶೇಷ ಲಕ್ಷ್ಯಕೊಡುತ್ತದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಫಲವಿಶೇಷಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಅನೇಕ ಮುಖ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು (ಪೈಲೆಟ್ ಪ್ರಾಜೆಕ್ಟ್) ಕೈಗೊಂಡಿದೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲ ಮತ್ತು ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಇಂಥ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಥಳ ಪರಿಶೀಲನೆ (Field investigation) ಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇವುಗಳಿಗೆ ವಿಶ್ವಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಹಣವನ್ನು ವಿನಿಯೋಗಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಅಂತರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವತಂತ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಒಕ್ಕೂಟ

(International Confederation of Free Trade Unions.)

ಈ ಒಕ್ಕೂಟದ ಆಡಳಿತ ಕಚೇರಿಯು ಬೆಲ್ಜಿಯಮ್ ದೇಶದ ರಾಜಧಾನಿಯಾದ ಬ್ರುಸೆಲ್ಸದಲ್ಲಿದೆ. ಇದು ೧೯೪೯

ರಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿತವಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿಯ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶವಿದೆ. ಇದರ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ೧೯೬೫ ರಲ್ಲಿ ೬೦ ದಶಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಏರಿದೆ ಮತ್ತು ಈ ಒಕ್ಕೂಟವು ೧೨೧ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ೯೬ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಾಗಿವೆ. ಇದರ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು.

೧೯೪೯-೧೯೬೫

ವರುಷ	ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಸಂಘಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯತ್ವ
೧೯೪೫	೫೧	೬೭	೪೮.೦೦೦,೦೦೦
೧೯೫೧	೫೯	೭೬	೫೦.೦೦೦.೦೦೦
೧೯೫೩	೫೯	೯೭	೫೩ ೦೦೦.೦೦೦
೧೯೫೫	೭೫	೧೦೯	೫೪ ೦೦೦.೦೦೦
೧೯೫೭	೮೨	೧೨೪	೫೩ ೦೦೦ ೦೦೦
೧೯೫೯	೯೭	೧೩೭	೫೭ ೦೦೦ ೦೦೦
೧೯೬೨	೧೦೬	೧೩೭	೫೬ ೦೦೦.೦೦೦
೧೯೬೫	೯೬	೧೨೧	೬೦.೦೦೦ ೦೦೦

ಈ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ೧೯೪೫ ರಲ್ಲಿ ೫೧ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವವಿದ್ದು ೬೭ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಸೇರಿದ್ದವು. ಒಟ್ಟು

೪೮ ದಶಲಕ್ಷ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯರಿದ್ದರು. ೧೯೫೫ ರಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ೭೫ ಕ್ಕೆ ಏರಿತು. ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವ ೧೧೯ ಕ್ಕೆ ಏರಿತು ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ೫೪ ದಶಲಕ್ಷ ವಿತ್ತು. ಈ ಒಕ್ಕೂಟ ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಪಡೆದಿದ್ದು ಇದೇ ಮೊದಲ ವರ್ಷವೆನ್ನಬಹುದು. ಮುಂದೆ, ೧೯೬೨ ರಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ (೧೦೬) ಸದಸ್ಯತ್ವ ಪಡೆದು, ೧೩೭ ಸಂಘಗಳು ಈ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವು. ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯತ್ವವು ೫೬ ದಶಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಏರಿತು. ೧೯೬೫ ರಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾದರೂ, ಒಟ್ಟು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯರು ೬೦ ದಶಲಕ್ಷದಷ್ಟು ಇದ್ದರೂ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಕಳೆದ ೨೦ ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಈ ವರ್ಷವೇ ಮೇಲು. ಇದರಿಂದ ಇದ್ದ ಸಂಘಗಳ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯರ ಮೇಲೆ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವತಂತ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಒಕ್ಕೂಟವು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿತೆಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿವೆ.

ಈ ಒಕ್ಕೂಟದ ಸದಸ್ಯರು ಜಗತ್ತಿನ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಂದ ಬಂದಿರುವದರಿಂದ, ಯಾವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಒಕ್ಕೂಟವು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಭಾವಪೂರ್ಣವಾಗಿದೆಯೆಂಬುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ನೋಡಬೇಕು.

ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವತಂತ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಒಕ್ಕೂಟದ ಸದಸ್ಯತ್ವದ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಮುಂದೆ ವಿವರಿಸಿದೆ.

(ಪ್ರತ್ಯೇಕ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಪ್ರಕಾರ ೧೯೬೨–೬೫ ರಲ್ಲಿ)

ದೇಶಗಳು	೧೯೬೨ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ.	ಪ್ರತಿಶತ	೧೯೬೫ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಪ್ರತಿಶತ
ಯುರೋಪ	೨೫೯೭೦	೪೬.೨	೨೬೫೫೧	೪೪.೦
ಆಫ್ರಿಕಾ	೨೨೮೭	೪.೧	೯೦೮	೧.೫
ಏಶಿಯಾ ಫಾರಈಸ್ಟ ಸೌಥಏಶಿಯಾ	೫೯೩೦	೧೦.೬	೫೬೧೮	೯.೩
ನಿಯರಈಸ್ಟ	೧೦೦೩	೧.೮	೧೫೪೭	೨.೬
ಆಸ್ಟ್ರೇಲೇಶಿಯಾ	೧೦೫೦	೧.೯	೧೦೫೦	೧.೭
ನಾರ್ಥ ಅಮೇರಿಕಾ	೧೪೧೧೦	೨೫.೨	೧೪೧೩೯	೨೩.೫
ಲ್ಯಾಟಿನ್ ಅಮೇರಿಕಾ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾರಿಬಿಯನ್	೫೭೦೯	೧೦.೨	೧೦೪೬೧	೧೭.೪
ಒಟ್ಟು	೫೫೯೮೯	೧೦೦.೦	೬೦ ೨೭೪	೧೦೦.೦೦

ಒಕ್ಕೂಟವು ಯುರೋಪದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಬಹಳ ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾಗಿದ್ದುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ತರುವಾಯ ಉತ್ತರ ಅಮೇರಿಕಾದಲ್ಲಿ ಈ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲ ವಾತಾವರಣವಿದೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಏಶಿಯಾ ಖಂಡವು ೧೯೬೨

ರಲ್ಲಿ ಈ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಉಳಿದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸದಸ್ಯರುಗಳನ್ನು ನೀಡಿತ್ತು. ಆದರೆ ೧೯೬೫ ರಲ್ಲಿ ಮೂರನೆಯ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಲ್ಯಾಟಿನ್ ಅಮೇರಿಕಾ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾರಿಬಿಯನ್ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳು ಪಡೆದವು. ಆದ್ದರಿಂದ ಏಶಿಯಾವು ಈ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದ ವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ತೋರಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದೆ ಎನ್ನಬಹುದು. ಇಂಥ ಹಿಂಜರಿತವನ್ನು ಏಶಿಯಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಅನುಭವಿಸದೆ ಈ ಒಕ್ಕೂಟದ ಲಾಭವನ್ನು ಅಧಿಕವಾಗಿ ಪಡೆಯಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಬೇಕು.

ಅಂತರ್ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವತಂತ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಒಕ್ಕೂಟದಿಂದ ಅನಭಿವೃದ್ಧ ದೇಶಗಳು ಬಹಳಷ್ಟು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಮತ್ತು ಸಹಾಯವನ್ನು ಕೋರಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ನೇರ ಸಂಬಂಧ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳದೆ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಬೆಳೆದರೆ ಸಂಘ ಸಂಘಗಳ ನಡುವೆ ವೈಷಮ್ಯ ಹುಟ್ಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯಾಗುವ ಸಂಭವ ಹೆಚ್ಚು; ಅಲ್ಲದೆ ಈ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂಘಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಡನೆ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಪರ್ಕವಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಿಗೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮನೋಭಾವ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಧ್ಯೇಯ ಧೋರಣೆಗಳು ಹುಟ್ಟಿಬರುವದು ಸಾಧ್ಯ. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಇಲ್ಲವೆ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಭಾವನೆ ತಳೆದು ಅವು ಕುಗ್ಗಿ ಹೋಗುತ್ತವೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಮೈತ್ರಿ ಬೆಳೆಸಬೇಕು. ಹೀಗೆಯೇ

ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿದರೆ ಅದು ಮತ್ತಷ್ಟು ಆರೋಗ್ಯಕರ ಬೆಳವಣಿಗೆ. ಅಂತರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಒಕ್ಕೂಟವು ಅನೇಕ ದೇಶಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಒಗ್ಗೂಡಿಸಿ ದೃಢೀಕರಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯ. ಈ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಿಂದ ಆದ ಲಾಭ ವಿಶೇಷಗಳನ್ನು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಮುಖಾಂತರ ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಅವಕಾಶವಾಗುವದು. ಸಾಮಾಜಿಕ, ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಅವಕಾಶದ ಒಲವು-ನಿಲುವುಗಳನ್ನು ಜಾಗತಿಕ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅಳೆದು ನೋಡಲು ಈ ಒಕ್ಕೂಟ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಕ್ಕೂ ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಯೋಗಕ್ಷೇಮ ವೇದ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಇಡೀ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸುಸಜ್ಜಿತರಾಗಿ ಒಂದುಗೂಡುವ ಸುಸಂಧಿ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಪರಸ್ಪರ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ವಿಶಿಷ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಿಂದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವದು. ಹೀಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಶಕ್ತಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಅವರ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ಬಲಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಅಸಹಾಯಕ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಉಳಿಯುವದಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನಾ ಕಾರ್ಯವು ಬಹುಮುಖವಾಗಿ ಬೆಳೆದು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಸುಸಜ್ಜಿತವಾಗುವದರಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ನಮ್ಮ ದೇಶದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕು. ಅಂತರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ

ಸಂಸ್ಥೆ (I. L. O.) ಯು ಲಾಭ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಪಡೆದು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸ್ವತಂತ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಸೇರಿ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಜಾಗತಿಕ ದೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಬೇಕು. ಐ. ಎಲ್. ಓ. ಬಹಿರಂಗವಾಗಿ (ಬಾಹ್ಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ) ಸರಕಾರದ ಮುಖಾಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಕಲ್ಯಾಣ ಮಾಡಿದರೆ, ICFTU ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಸ್ವಯಂಶಕ್ತಿಯಿಂದ ಪ್ರಗತಿಪರ ಮಾರ್ಗದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಲು ದಾರಿದೀಪ ತೋರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದ್ಧತಿಯು ದೂರದೃಷ್ಟಿ

ಮೇಲಿನ ಯಾವತ್ತೂ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಗೊತ್ತು ಗುರಿಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಈಡೇರಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಈಗ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತಿರುವ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಯಾವ ಮಾರ್ಗ ಸೂಕ್ತವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಯೋಚಿಸಬೇಕು. ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಥದಲ್ಲಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಹೊಸ ಹೊಸ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು ಲಭ್ಯವಾಗುತ್ತವೆ. ಈ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ತಕ್ಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ತಯಾರಾಗದಿದ್ದರೆ ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣ ಕುಂಠಿತವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ದಿನೇ ದಿನೇ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತಿರುವ ಔದ್ಯಮಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು

ಹೊರಲು ಸಿದ್ಧರಾಗಬೇಕು. ಈ ಮಾರ್ಗವು ಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಸಂಶೋಧನೆಗಳಿಂದ ಕಂಡು ಹಿಡಿದ ಯಂತ್ರ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಕ್ಷೇಮಕರವಾಗಿ ನಡೆಸಲು ಅನುಭವ, ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿದವರಿರಬೇಕು; ಅಪರಿಪೂರ್ಣ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಹೊಂದಿದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರಿಂದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಪ್ರಗತಿಯಾಗಲಾರದು. ಪ್ರತಿದಿನ ವಿಸ್ತೃತವಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಗತಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಹೊಂದಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವ ಉದಾತ್ತ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಬೌದ್ಧಿಕವಾಗಿ ಅವರು ಹಿಂದೆ ಉಳಿಯಬೇಕಾಗುವದು. ಶರವೇಗದಿಂದ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಚಲಿತ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹೊಸ ಹೊಸ ಸಾಂಘಿಕ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಸಿದ್ಧರಾಗಬೇಕು. ಆಚಾರ, ವಿಚಾರ, ವೇಷ-ಭೂಷಣ, ಇರುವಿಕೆ, ಕೂಡುವಿಕೆ, ಊಟ, ಉಪಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಲಿಯಬೇಕು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಉಜ್ವಲ ಭವಿಷ್ಯ ಸಂದೇಹಾತ್ಮಕವಾಗುತ್ತದೆ.

ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯು ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಪ್ರತಿಶತ ೨೫ ರಷ್ಟು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದೆ. ಈ ಹೆಚ್ಚಳ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗಿಂತ ಮಿಗಿಲಾಗಿರುವದು. ಆದ್ದರಿಂದ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಬೆಳೆದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಬೆಳೆಯುವದೆಂಬುದು ಸಹಜವಾದ ಮಾತು. ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವದರಿಂದ, ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗುವರು. ಉದ್ಯೋಗ

ದಲ್ಲಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುವದು, ಮತ್ತೆ ಕೆಲವರು ಯಾವ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನೂ ಮಾಡದೆ ದುಡಿಯುವವರ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವದು ಇದರಿಂದ ಭಾರತದ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಏರಿದಂತೆ, ನಿರುದ್ಯೋಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖೆ ಏರುತ್ತದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಅವರನ್ನು ಆಶ್ರಯಿಸಿರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಯೂ ಏರಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಕಠಿಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಪರಾವಲಂಬನಗಳಲ್ಲಿ ೧೪ ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉಳ್ಳವರೇ ಬಹಳ ಮಂದಿ. ಇವರನ್ನು ಸಹಿತ ಕೆಲವು ಸಲ ಚಿಕ್ಕ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಹಚ್ಚುವ ಸಂಭವವಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯ ವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ವೇತನ ಸಿಗದೆ ಇರುವದರಿಂದ ಆಶ್ರಯಿಸಿರುವವರ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಸಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಸಹ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಕಳಿಸುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಒದಗಿದೆ. ಈ ಹುಡುಗರು ಎಷ್ಟೇ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಗಳಿಸಿದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಭಾಗಶಃ ಸಹಾಯವಾದಂತಾಗುವದು. ಹೀಗೆ ಬಾಲ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಕಳಿಸುವದರಿಂದ ಅವರು ಯೋಗ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯದೆ. ಸಾಕಷ್ಟು ಪೌಷ್ಟಿಕ ಆಹಾರ ಪಡೆಯದೆ, ಅಶಿಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ದುರ್ಬಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಪರಿ ಣಮಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮುಂದೆ ವಯಸ್ಸಿಗೆ ಬಂದ ಮೇಲೆ ಅವರ ಕಾರ್ಯಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವದು, ಅಲ್ಲದೆ ಆಯುಷ್ಯ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ ಉತ್ಪಾದಕ ಜೀವನ ಕುಂಠಿತವಾಗುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಈ ಅಪಕ್ವ. ಅಶಿಕ್ಷಿತ, ದುರ್ಬಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ದೇಶದ ಉತ್ಪನ್ನ ಅಥವಾ ಪ್ರಗತಿ ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಆಗಲಾರದು ಎಂಬುದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದ ವಿಷಯ. ಮೊದಲು ಹೇಳಿದ

ಪ್ರಕಾರ ಇಂಥ ಎಷ್ಟೋ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಗ್ರಾಮೀಣ
ಭಾಗದಿಂದ, ಕೃಷಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಿಂದ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೆ ಬರು
ವರು. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣಕ್ಕೆ ಹಲವು
ಅಡೆ–ತಡೆಗಳನ್ನು ತಂದೊಡ್ಡುವರು. ಹಳ್ಳಿಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟು
ಬಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಅನೇಕ ಸಾರಿ ಮತ್ತೆ ಹಳ್ಳಿಗೆ ಹೋಗು
ವದರಿಂದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗೈರುಹಾಜರಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ
ಔದ್ಯಮಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವದು. ಮೊದಲಿ
ಅಶಿಕ್ಷಿತರಿರುವ ಇಂಥವರನ್ನು ತಕ್ಕ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನಾಗಿ ಪರಿ
ವರ್ತಿಸಲು ಉದ್ದಿಮೆದಾರರು ಹೆಚ್ಚು ಆಸ್ಥೆ ವಹಿಸಿ ಅನಾವಶ್ಯಕ
ವಾಗಿ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಏರಿಸುವರು. ಇದರಿಂದ ಉತ್ಪಾದನಾ
ವೆಚ್ಚ ಹೆಚ್ಚಿ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಏರಿಕೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ ಇದಲ್ಲದೆ
ಇಂಥ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಲಸೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಆಗುವ
ದರಿಂದ, ಆ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ವಸತಿ ಸಮಸ್ಯೆ, ಕೊಳಚೆ ಪ್ರದೇಶ
ಗಳು ಬೆಳೆದು ನಗರ ಸೌಂದರ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಮೇಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಲ್ಲದೆ, ಭಾರತೀಯ
ಕಾರ್ಮಿಕರು ಔದ್ಯೋಗಿಕ–ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡ ಬರುವದು
ಹೇಗೆಂದರೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು
ಬರಲು ಹಿಂದು ಮುಂದೆ ನೋಡುವರು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗದ
ಜನ ಸುಶಿಕ್ಷಿತರಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ಪ್ರಚಲಿತ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ
ಪ್ರಯೋಗದಲ್ಲಿರುವ ತಾಂತ್ರಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊರಲು
ಶಕ್ತರಿರುವದಿಲ್ಲ. ಇದರಿಂದ ಅಪಾಯಗಳಾಗುವದು ಸಹಜವೇ.
ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅವರು ನಗರಕ್ಕೆ ವಲಸೆ ಬರಲು ಹಿಂದೆ

ಗೆಯುತ್ತಾರೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಹೊರಗೆ ಹೋದ ಮೇಲೆ ಉದ್ಯೋಗ ಸಿಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಭರವಸೆ ಕಡಿಮೆ. ಸಿಕ್ಕರೂ ಯೋಗ್ಯ ಕೆಲಸ, ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕ ವೇತನ, ಎಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಬಂದು ಸಂಕುಚಿತರಾಗಿ ಹಳ್ಳಿ ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಲು ಹಿಂದು ಮುಂದು ನೋಡುವರು. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ, ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪವಾದರೂ ಹೊಲ ಮನೆ ಇರುವದರಿಂದ ಇಂಥವುಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಿದ್ಧರಿರುವದಿಲ್ಲ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆಪ್ತೇಷ್ಟರು, ಬಂಧು ಬಳಗದವರು ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವದರಿಂದ, ಅವರನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬರಲು ಅವರ ಮನಸ್ಸು ಒಪ್ಪುವದಿಲ್ಲ. ಇಂಥ ಕ್ಲಿಷ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಭಾರತ ಸರಕಾರವು ಗಮನದಲ್ಲಿಡಬೇಕು. ಉದ್ದಿಮೆಯ ಮಾಲಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಕರ್ಷಣೀಯವಾಗುವಂತಹ ಸವಲತ್ತು-ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸಬೇಕು. ಪಟ್ಟಣಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಸತಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಚಾರ ಮಾಡಿ ಅವರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸ್ಥಳದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಹೋಗುವ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಬೇಕು. ಸರಕಾರ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆ ಅಶಕ್ತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯೋಗ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣ, ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ಕೊಡುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಬೇಕು. ಅದರಂತೆ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಶಂಕೆ ಬಾರದಂತೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಅನೇಕ ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕಾರ್ಯ

ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಬೇಕು. ಇನ್ನು ಹಲವಾರು ಕಾಯ್ದೆ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂರಕ್ಷಣೆಗೆ ಶ್ರಮಿಸಬೇಕು. ಉದ್ದಿಮೆ ಗಳು ಸಹ ಶಾಂತಿಯುತ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಟ್ಟು ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿಯನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳ ಬೇಕು. ಇವೆಲ್ಲ ಸುಧಾರಣೆಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು. ಇವು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಪ್ರಚಲಿತವಿರುವವೆಂದು ಹಿಂದೆ ಹೇಳಿದೆ. ಆದರೆ ಇವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯೂ ಆಗಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಬೇರೆ ಹೇಳ ಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ಸೂಕ್ತ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಹಣ ಸಂಗ್ರಹ, ರೂಪಿ ಸಿದ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ವರೊಂದಿಗೆ ಸ್ನೇಹ ಮಯ ವಾತಾವರಣ–ಇವು ತೃಪ್ತಿಕರ ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣಕ್ಕೆ ಮೂಲಾಧಾರಗಳು.

ಈ ಮೊದಲು ತಿಳಿಸಿದಂತೆ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಏರಿಕೆಯಿಂದ ಕೂಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಬೆಳೆಯುತ್ತವೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಧೋರಣೆ (Population Policy) ಯು ಮಾನವ ಶಕ್ತಿಯ ಯೋಜನೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಯಾಗುವಂತೆ ಸರಕಾರವು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಂದರೆ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಅನೇಕ ಹೊಸ ಹೊಸ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುವಂತೆ ಮಾನವ ಶಕ್ತಿಯೋಜನೆ (Man-power Planning) ಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ಭಾರತ

ದಲ್ಲಿ ಈ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಗಳು ಅತಿ ಕಡಿಮೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಯೋಜನೆಗಳು ಅತಿ ಕಡಿಮೆ. ಈ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಯೋಜನೆಗಳು ಇತ್ತ ಗಮನ ಕೊಡಬೇಕು. ಆದರಂತೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ರಮವನ್ನು ತಾಂತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಜ್ಞಾನದ ಪರಿಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ತಯಾರಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದು ತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಇನ್ನು ಅನೇಕ ಹೊಸ ಮಾದರಿಯ ಮಧ್ಯಮ ಜ್ಞಾನವುಳ್ಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬೇಡಿಕೆ ಹೆಚ್ಚು. ಉದಾ ಹರಣೆಗೆ- ಟೈಪಿಸ್ಟ್, ಸ್ಟೆನೋಗ್ರಾಫರ್, ಟೆಕ್ನಿಷಿಯನ್, ಫಿಟರ ಮನ್, ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್, ಸರ್ವೇಯರ್, ಸುಪರವಾಯಿಜರರು, ಸೆಕ್ರೆಟರಿಗಳು ಮುಂತಾದ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುವರು. ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿಯಿಂದಲೆ ಅನೇಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಜಾರಿಗೆ ಬರುತ್ತವೆ. ಈ ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿಗೆ ಮೇಲ್ಮಾಣಿಸಿದ ಮಧ್ಯಮ ದರ್ಜೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಬೆನ್ನೆಲುಬು. ಅಂಥವರನ್ನು ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಲು ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ರಮವು ಹೆಚ್ಚು ಆಸಕ್ತಿ ವಹಿಸಬೇಕು.

ಮಾನವಶಕ್ತಿ ಯೋಜನೆ ಕೇವಲ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೆ ಅಲ್ಲ, ಕೃಷಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುವದು. ಕೃಷಿಯು ಉತ್ಕರ್ಷೆಯಾಗಲು ಅನೇಕ ಹೊಸ ಹೊಸ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕೈ ಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬಹಳಷ್ಟು ಅಲ್ಲಿಯೇ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಬೇಕು.

ಬೇಸಾಯದ ಅನೇಕ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳಲ್ಲದೆ, ಸಣ್ಣ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಪಡೆಯಬೇಕು. ಅದರಂತೆ ಸಾಧ್ಯವಾದಲ್ಲಿ ಔದ್ಯೋಗಿಕ–ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣವಾದರೆ ಇನ್ನೂ ಉತ್ತಮ. ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಅನೇಕ ಆಧುನಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿದರೆ ಜನರು ಹಳ್ಳಿಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಲು ಇಚ್ಛಿಸುವದಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆ, ಗ್ರಾಮೀಣ ವಿದ್ಯುದೀಕರಣ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಔದ್ಯೋಗೀಕರಣ, ಗ್ರಾಮೀಣ ನಾಗರಿಕತೆ, ಗ್ರಾಮೀಣ ನೈರ್ಮಲ್ಯ, ಗ್ರಾಮೀಣ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಗೃಹಗಳು, ಗ್ರಾಮೀಣ ಗೃಹಸುಧಾರಣೆ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಶಾಲೆ-ಕಾಲೇಜು- ಸರಕಾರದ ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂದು ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ಪಡೆದರೆ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಗೆ ಹರಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವದು.

ಕೃಷಿಕಾರ್ಮಿಕರು, ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂಬ ಭೇದ ಭಾವ ತಳೆಯದೆ ಎಲ್ಲರನ್ನು ಸಮಾನತೆಯಿಂದ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ ಇದ್ದರೂ ಅದು ಅಷ್ಟು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ, ಎಲ್ಲ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಕೆಗೆ ಬಂದಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಾಕಷ್ಟು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಕೈಕೊಳ್ಳುವುದಗತ್ಯ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗದಿಂದ ಶಹರಕ್ಕೆ ಬರುವ ವರಿಗೆ ಮತ್ತು ಶಹರದಲ್ಲಿದ್ದು ಒಂದು ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಹೋಗುವವರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಸಿಗುವಂತೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಯಾಗಬೇಕು. ಉದ್ದಿಮೆದಾರರು ಈ ಕಡೆ ದಯಾರ್ದ್ರ ದೃಷ್ಟಿ
ಯನ್ನು ಬೀರಬೇಕು. ಹೀಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಬದಲಿಸಲು ಕೆಲ
ಸಮಯಹಿಡಿದರೆ ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತೊಂದರೆಯಾಗದಂತೆ ಸಂಬಂಧ
ಪಟ್ಟ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಜವಾಬುದಾರಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳ
ಬೇಕು. ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರ ನಿರುದ್ಯೋಗ
ವಿಮೆಯನ್ನು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿ ತರುವ ಕ್ರಮಕೈಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
ಸಾಕಷ್ಟು ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕಚೇರಿಗಳನ್ನು ತೆರೆಯ
ಬೇಕು. ಈಗ ಇರುವ ನ್ಯಾಶನಲ್ ಎಂಪ್ಲಾಯಿಮೆಂಟ್ ಸರ್ವಿ
ಸನ್ನು ಬಲಗೊಳಿಸಬೇಕು, ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕು. ಅದರಂತೆ ವೃತ್ತಿ
ಪೂರ್ವ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ರಮ
ಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಬಳಕೆಗೆ ತರಬೇಕು. ಔದ್ಯೋ
ಗಿಕ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದ ಮಂಡಳಿಗಳನ್ನು ದೇಶದ ಮೂಲೆ
ಮೂಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ತೆರೆಯಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಂದು
ಉದ್ದಿಮೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಈ ತರಹದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿರಬೇಕು. ಸರ
ಕಾರದವರೂ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಇಂಥ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ
ಹೆಚ್ಚು ಗಮನ ಕೊಡಬೇಕು. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಯೋಜನೆಗಳು
ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಬಹಳಷ್ಟು ಜಾರಿಗೆ
ತರಲು ಲಕ್ಷ್ಯ ಕೊಡಬೇಕು. ಭಾರತ ದೇಶ ದೊಡ್ಡ ದೇಶ.
ಆದುದರಿಂದ ಯಾವದೇ ತಾತ್ಪೂರ್ತಿಕ ಕ್ರಮಗಳು ಯಶಸ್ವಿ
ಯಾಗುವದು ಕಷ್ಟ. ಆದ್ದರಿಂದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ದೃಷ್ಟಿ ಇಟ್ಟು
ಕೊಂಡು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಮಹತ್ವ ಸಾಧಿಸಲು, ಅನೇಕ
ಕಲ್ಯಾಣಕಾರಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು

ಯೋಜನೆಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಾಧ್ಯವಾದರೆ ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೆರವನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯ್ದೆಯ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳು

ದೇಶದಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಹಿಂದೆ ಮಾಡಿದ ಕೆಲ ಕಾಯ್ದೆ ಕಾನೂನುಗಳು ಬದಲಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇಂಥ ವಕ್ಕೆ ನಿದರ್ಶನವೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯ್ದೆ (Labour legislation) ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಉದಾಹರಣಾರ್ಥ. ಬೋನಸ್ಸು (ಲಾಭಾಂಶ) ಕೊಡುವದು. ಈ ಸವಲತ್ತು ಔದ್ಯಮಿಕ ಉತ್ಪಾದನ ಶಕ್ತಿಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿಸಬೇಕು. ಹೀಗೆ ಬೋನಸ್ ಆಕ್ಟಿನ ೩೬ನೇ ಕಲಮನ್ನು ಸ್ವಲ್ಪ ತಿದ್ದು ಪಡಿಮಾಡಬೇಕು. ಯಾವ ಉದ್ದಿಮೆಯಲ್ಲಿ ಲಾಭಬಡಕತನ ಇಲ್ಲವೊ ಅಲ್ಲಿ ಈ ಕಾನೂನನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಬಾರದು. ಸರಕಾರದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬಾರದು. ಎರಡನೆಯವಾಗಿ. ವೇತನ ಮಂಡಳಿಗಳ ಶಿಫಾರಸುಗಳಿಗೆ ಕಾನೂನಿನ ಕಾರ್ಯ ಸ್ವರೂಪ ಕೊಡಬೇಕು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅಂಥವು ಅರ್ಥವಿಲ್ಲದ 'ಕಾಗದದ ಮೇಲಿನ ಯೋಜನೆ'ಗಳಾಗುತ್ತವೆ. ಮೂರನೆಯ ದಾಗಿ, ಸಂಪು ಹೂಡಲು ಕನಿಷ್ಠ ಎರಡು ವಾರಗಳ ಮುಂಚಿ ತವಾಗಿ ನೋಟೀಸು ಕೊಡಬೇಕು ಎಂಬ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು. ಕಾಯ್ದೆಯು ಸಹಿತ 'ಸಂಪು' ಎಂದರೆ ಏನು

ಎಂಬುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟ ವಿವರಿಸಬೇಕು. ಏಕೆಂದರೆ ಗೋ ಸ್ಲೊ ಮೆಥೆಡ್-ನಿದಾನವಾಗಿಹೋಗುವ ಪದ್ಧತಿ-ಸಂಪೋ ಹೇಗೆ ಎಂಬು ದನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಈಗ ಕಠಿಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಇಂಥ ಶಬ್ದ ಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಕರಾರುವಾಕ್ಕಾದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಯಿಂದ ವಿವ ರಿಸಬೇಕು. ಅದರಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕನೆಂದರೆ ಯಾರು ಎಂಬು ದನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯೆಯಿಂದ ತಿಳಿಸಬೇಕು. ಉದ್ದಿಮೆ ಎಂಬ ಶಬ್ದವು ಈಗ ಬಲು ಕ್ಲಿಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಣ್ಣ ಸಣ್ಣ ದಂಧೆ ಗಳಿಗೆ ಕಾಯ್ದೆ ಅನ್ವಯಿಸುವದಿಲ್ಲ. ಕೇವಲ ೨೦ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಜನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಅದು “ಉದ್ದಿಮೆ” ಎಂಬುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟ ವಿವರಿಸಬೇಕು. ಕೊನೆಯದಾಗಿ, ಎಷ್ಟೋ ಕಾರ್ಮಿಕ ತೀರ್ಪುಗಳಾಗುತ್ತವೆ. ಅವುಗಳ ಅವಧಿ ಕೇವಲ ಒಂದು ವರ್ಷ ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ಅವಧಿ ಯನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ೩ ವರ್ಷಗಳ ವರೆಗಾದರೂ ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ತೀರ್ಪಿನ ಉಪಯೋಗ ಬಹಳ ಸ್ವಲ್ಪ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದು. ಅದು ಅಷ್ಟು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿಕಾರಿಯಾಗಲಾರದು. ಇಂಥ ಲೋಪದೋಷಗಳ ತಿದ್ದು ಪಡಿಯಾಗಬೇಕಾದುದು ಅವಶ್ಯ.

ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಇನ್ನೊಂದು ವಿಷಯವನ್ನು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಬೇಕಾಗುವದು. ಕಾಯದೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ಪರಸ್ಪರ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಉದ್ದಿಮೆದಾರರು ಸಹಕರಿಸದಿದ್ದರೆ ಅದು ಪ್ರಯೋಜನವಿಲ್ಲದೆ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆದಾರರು, ಸರಕಾರ ಏನೇ

ಮಾಡಿದರೂ, ಒಳ್ಳೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸಹಕರಿಸಿದರೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಶಾಂತಿ, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಶೀಘ್ರ ಆರ್ಥಿಕ ಪ್ರಗತಿ ಆಗುವದರಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವಿಲ್ಲ ಯೋಜನೆಗಳು ಜನರಿಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಉದ್ದಿಮೆದಾರರಿಗೆ ಕೇವಲ ಮಾರ್ಗ ದರ್ಶನ ಮಾಡಲು ಇವೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಯಾವದೇ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಹದಗೆಡಬಾರದು. ಯಾವದೇ ಆರ್ಥಿಕ ಘಟಕದ ಶೋಷಣೆಯಾಗಬಾರದು. ದೇಶದ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿ ಯಾಗಬೇಕೆಂದು ಭಾರತ ಸರಕಾರ ಅನೇಕ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಂಡಿದೆ. ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ಸಹ ಈಗೀಗ ಸೇವಾ ಮನೋ ಭಾವದವರಾಗಬೇಕೆಂದು ಸರಕಾರ ಆದೇಶ ನೀಡಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಪ್ರಜೆಯೂ ಯೋಜನೆಗಳ ವಿವಿಧ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತರಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳು ವದು ಮುಖ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯ. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರಂತೂ ವಿರೋಧಿ (Militant) ಮನೋಭಾವವನ್ನು ತೊರೆದು ತಮ್ಮ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾದುದು ತೀರ ಅವಶ್ಯ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪ್ರಗತಿ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲ ಜನರ ಕಲ್ಯಾಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಡಗಿದೆ ಎಂಬ ಮಾತು ಸತ್ಯ. ಹೀಗಾಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ನಿಕಟ ಸಂಬಂಧವಿದೆಯೆಂಬುದು ಈ ಮೂಲಕ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಮಾಲೆಯ
ಇತ್ತೀಚಿನ ಪ್ರಕಟನೆಗಳು

೧ ಗಳಗನಾಥರ ಕಾದಂಬರಿಗಳು — ಕೃಷ್ಣಮೂರ್ತಿ ಕಿತ್ತೂರ
೨ ಯೋಜನೆಗಳು ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಮೋದ್ಯೋಗಗಳು
—ವಿ. ಬಿ. ಅಂಗಡಿ
೩. ಮಾನವ ವಿಜ್ಞಾನ ಹಾಗೂ ಆಧುನಿಕ ಭಾರತ
—ಎಲ್. ಎಸ್. ಐನಾಪೂರ
೪ ಹಳ್ಳಿಗರೇಳ್ಗೆ ಸಾಧಿಸುವ ಬಗೆ — ಬಿ. ಆರ್. ಪಾಟೀಲ
೫ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ — ಎಚ್. ವಿ. ನಾಗೇಶ
೬ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು — ಕೆ. ಜಿ. ಜೋಶಿ
೭ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ನವಶಿಲಾಯುಗ ಬಾ. ರಾ. ಗೋಪಾಲ್
೮ ಜೀವಾವಶೇಷಗಳು — ಎಂ. ಎಸ್. ಮನ್ನಿಕೇರಿ
೯ ವಿಜಯನಗರ ಕಾಲದ ಧಾರ್ಮಿಕ ಜೀವನ
—ಸದ್ಯೋಜಾತಸ್ವಾಮೀಜಿ
೧೦ ಸಂಸ್ಕೃತ ಸಾಹಿತ್ಯದಲ್ಲಿ ಹಾಸ್ಯ — ಎಲ್. ಜಿ. ಜೋಷಿ
೧೧ ಭಾರತೀಯ ಹಬ್ಬಗಳು — ಸಿ. ವಿ. ಕೆರಿಮನಿ

ವ್ಯಾಸಂಗ ವಿಸ್ತರಣ ಹಾಗೂ ಪ್ರಕಟನ ವಿಭಾಗ
ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಧಾರವಾಡ